

Grigore Cartianu
Mariana Bechir
Șerban Pop

Alina Savin
Mihaela Vrabie
Liviu Niță

Comandați cărțile Adevărul:

www.adevarulshop.ro

Telefon: 021.407.76.38 / 51; Fax: 021.407.76.42

Codul Muncii

pe înțelesul tuturor 2011

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

Codul muncii pe înțelesul tuturor / Mariana Bichir, Grigore Cartianu,

Liviu Niță,... - Ed. a 2-a. - București: Adevărul Holding, 2011

ISBN 978-606-539-888-7

I. Bichir, Mariana

II. Cartianu, Grigore

III. Niță, Liviu

349.2(498)(094)

editura
Adevărul
holding

Un Cod prea îndepărtat

Grigore Cartianu

redactor-șef **Adevărul**

•• Avem, în sfârșit, un Cod al Muncii desprins de socialismul rezidual al ultimilor 21 de ani. Parafrazându-l pe Cornelius Ryan¹ - **un Cod prea îndepărtat**. Unul pe care l-am așteptat atâta amar de vreme, amăgindu-ne că putem trăi bine pe baza unei legislații a muncii pline de beneficii și sărace în responsabilități.

Nici nu apucase să se răcească Răposatu' în groapa de la Ghencea Civil când vorbeam vârtos despre capitalism, convingși fiind că asta înseamnă să mâncăm portocale pe săturate și să bem suc de kiwi la dozator.

Curând, am constatat că asta se numește libertate, nu capitalism. Și am mai descoperit ceva: capitalismul postcomunist se construiește al naibii de greu. Statul centralizat, moșit de bolșevici și crescut în dictatură, renunță greu la pârghiile de control asupra societății. Inclusiv la vechile obiceiuri de a reglementa absurd piața muncii.

Abia acum înțelegem cât de mult rău a făcut economiei românești vechiul Cod al Muncii. Mari investitori au refuzat să-și riște banii

¹ Cornelius Ryan (1920-1974), jurnalist irlandez, cunoscut în principal pentru romanele sale de război. Printre scrierile sale celebre: „Un pod prea îndepărtat”.

într-o țară cu reglementări încremenite în socialism. ***Cum să nu pot concedia un angajat dacă el nu-și face treaba?***, se întreba, onest, investitorul. ***Ete, nu poți, pentru că așa scrie în Codul Muncii... și pentru că avem contract colectiv de muncă la nivel de ramură... și pentru că la putere e sindicatul...*** Concesia maximă care i se făcea angajatorului suna cam așa: ***mă rog, poți să-l concediezi pe Dorel, dar să-i dai 24 de salarii compensatorii!***

Când auzea asta, John Urâtul urca în primul avion și se oprea în Polonia, Ungaria, Cehia sau în alte țări care s-au grăbit să abandoneze socialismul.

*
* *

Noul Cod al Muncii are de înfruntat adversari redutabili: populismul, interesele, isteria și prostia. Populismul general, interesele liderilor sindicali, isteria televiziunilor propagandiste și prostia prezentă pe ici, pe colo, prin părțile esențiale.

Nu există prevedere mai comunistă decât contractul colectiv de muncă la nivel național! Carevasăzică, mii de patroni și zeci sau sute de mii de salariați dintr-o ramură economică (de exemplu, industria textilelor) trebuie să se alinieze unor norme unice. Nu contează particularitățile fiecărei afaceri în parte, nici ***business-planurile*** companiilor, cu atât mai puțin specificul forței de muncă.

Adevăratul contract este cel individual, susținut eventual de o înțelegere-cadru negociată la nivel de companie, între patronatul și sindicatul respectivei firme. Cum capacitatea de lucru a oamenilor nu este egală (diferind în funcție de pregătire, inteligență, atitudine, creativitate, caracter, putere de muncă și multe altele), nici contractele nu pot fi identice. Pur și simplu, muncitorul X merită beneficii mai mari decât muncitorul Y. Iar asta se reglează prin negocieri directă între angajator și angajat, nu prin contracte colective de muncă. Numai un idiot vrea să piardă un lucrător bun!

Cei care strigă ***sclavagism!***, ***sclavagism!*** pornesc de la o idee preconcepută: aceea că patronii sau managerii companiilor sunt niște exploatare care abia așteaptă să-și transforme angajații în sclavi. Asta e, 45 de ani de propagandă comunistă și 21 de ani de populism postcomunist lasă urme adânci în subconștientul oamenilor. Tot ce le mai rămâne liderilor sindicali este să ne anunțe, premonitoriu, cum vor fi înjugați țărani la plug, în locul boilor, cum li se va pune botniță să nu mănânce struguri și cum vor fi afumați cu ardei iute...

Să gândim un pic cu capetele noastre. Ce interes ar avea un patron să-și umilească angajații? De asta-i angajează, ca să-și bată joc de ei? Păi, dacă se dovedește a fi un patron nesperios, nu cumva îl vor ocoli lucrătorii de bună calitate? Nu va rămâne el cu mâna de lucru cea mai proastă? Și, în acest fel, nu-și face prafpropria afacere? Logica spune că patronii de calitate vor avea angajați de calitate, iar patronii obsceni vor avea angajați mediocri. Se vor merita unii pe alții. În fond, aceasta este și esența concurenței de tip capitalist. Cea care trebuie să decidă este piața liberă a muncii, nu birocrăția de stat sau oligarhia sindicală!

Noul Cod al Muncii lasă cale liberă abuzurilor, mai anunță trompeții Apocalipsei. Întrebare: cu vechiul Cod al Muncii nu existau abuzuri? Și o întrebare mult mai delicată: n-ar fi momentul să discutăm și despre abuzurile unor angajați? Asta s-a întâmplat mai ales în birocrăția de stat, unde lăcomia, nesimțirea și lenea unor funcționari parașutați politic au fost strașnic apărute de vechiul Cod al Muncii. Chiar și în cazuri flagrante, urmate de concedieri obligatorii, căpușele bugetare au fost reinstalate în funcții prin decizii judecătorești. Decizii bazate, evident, pe toxicul contract colectiv de muncă. Așa s-a ajuns în situația revoltătoare ca pentru un post gras să avem simultan trei directori, reprezentanții clientelilor politice a trei partide care s-au succedat la guvernare.

Noul Cod al Muncii elimină și un privilegiu aberant al liderilor sindicali: interdicția de a fi concediați pe timpul mandatului și doi ani

după aceea. Putea domnu' sindicalist să vină la serviciu din Paște în Crăciun, să lucreze în doru' lelii sau să tragă la măsă la locul de muncă - nu puteai să-i faci nimic. O asemenea imunitate provoca invidii chiar și printre parlamentari.

În capitalism, patronatele și managementul au câteva griji permanente: să facă bugetul, să rentabilizeze afacerea, să poată plăti salariile. Era timpul să capete și salariații o responsabilitate majoră: aceea de a munci cum se cuvine, altfel zboară. Nu poți trage chiulul pe banii altora! Dacă vrei s-o faci, fă-o pe banii tăi!

Dacă sistemul privat găsisese pârgăhii - improvizate, e drept - de a alege grâul de neghină, în anumite zone bugetare capitalismul de-abia acum începe. Într-un an-doi, am putea ieși din schizofrenia de a avea două Românii: una cvasicapitalistă (cea privată) și alta cvasisocialistă (cea de stat).

Întrebare: dacă un patron concediază un salariat considerat ineficient, în locul lui aduce, cumva, un marțian? Concedierea *unui român* nu va însemna totuși angajarea *altui român*? A unuia care poate că merită mai mult...

Noul Cod al Muncii oferă șansa de a trimite lenea la plimbare și de a face loc performanței. Dar Codul trebuie aplicat de oameni competenți și responsabili, altfel se alege praful și de această nouă încercare!

Prefață

Mariana Bechir

Departamentul social **Adevărul**

•• Actualul Cod al Muncii s-a născut greu și a fost promovat prin asumarea răspunderii în Parlament de teamă că discutarea lui ar fi amânat la nesfârșit reglementări de importanță vitală pentru economie.

Codul Muncii valabil până la 1 mai data din 2003. Contextul intern n-a fost atunci prielnic unor schimbări de anvergură chiar dacă ele erau cerute cu insistență de investitorii străini și autohtoni. Sindicatele erau încă foarte puternice și au reușit să-și impună dorințele în fața Executivului condus la vremea respectivă de Adrian Năstase.

Pe de altă parte, Codul din 2003 nu putea fi foarte reușit, oricum, deoarece copia unele prevederi din legislația germană, legislație care tocmai se updatea la realitățile economice ale timpului.

În mod paradoxal, criza economică mondială izbucnită în 2008 a oferit condițiile favorabile pentru intervenții majore pe întreaga legislație a muncii. Confruntate cu o criză internațională fără precedent, companiile au reușit să convingă Executivul de necesitatea modificării Codului. Ele au atras atenția că-n lipsa acestor intervenții

radicale, care le-ar permite să rămână competitive pe piața internațională, ar putea fi nevoite să-și relocheze activitățile în zone mai atractive din punct de vedere legislativ și fiscal. Fără posibilitatea de a reacționa rapid la schimbările globale, au explicat patronii, este dificil să supraviețuiești într-o economie tot mai agitată, cu riscuri de tip nou și în creștere.

Companiile au beneficiat și de sprijin internațional, în special din partea Fondului Monetar Internațional, care a condiționat acordarea împrumuturilor de modificarea Codului Muncii și a celorlalte legi privind relațiile de muncă.

Rigiditatea legislației muncii

Marea problemă a legislației muncii din România, așa cum au spus angajatorii, era imposibilitatea eliminării salariaților incompetenți atât timp cât aceștia veneau la muncă și respectau programul de lucru. De asemenea, rigiditatea legislativă nu permitea redimensionarea programului de muncă în momente de criză, o firmă ajungând să intre în faliment fiindcă n-avea cum să-și restructureze rapid activitatea. Pentru ca firmele să poată trimite oamenii în șomaj tehnic, Guvernul a fost obligat, în 2009 și 2010, să emită ordonanțe de urgență.

Noul Cod al Muncii permite acum atât trimiterea acasă a oamenilor cu 75% din venituri de pe cartea de muncă, cât și reducerea săptămânii de lucru (cu plata corespunzătoare numărului diminuat de ore).

Într-un clasament mondial al rigidității pieței muncii, publicat de OECD în 2009, România se situa pe locul 114 din 139 de țări. Indicele rigidității se stabilește ca medie a punctelor obținute pe trei criterii: greutatea procedurilor de angajare, a celor de concediere și lipsa de flexibilitate a programului de lucru.

România nu avea însă cea mai rigidă legislație a muncii din Europa, potrivit unui top al Băncii Mondiale din 2008. Înaintea

noastră se plasau Luxemburg, Franța, Slovenia, Estonia și Grecia, din cauza dificultății de concediere și a rigidității programului de muncă. Statele cele mai flexibile din acest punct de vedere sunt 1) anemarca, Irlanda și Marea Britanic

Olanda, inventatoarea Flexisecurității"

La nivelul bătrânului continent, legislația României rămăsese mult în urma statelor occidentale, unde conceptul de „flexisecuritate” s-a introdus de peste un deceniu. Modelul a fost lansat de olandezi, în 1999, prin celebrul „The Flexibility and Security Act”. Reglementarea admitea folosirea extinsă a formelor atipice de angajare (contracte part-time sau cu durată determinată), având însă grijă să păstreze un echilibru prin instituirea unor reguli care să ofere suficientă protecție salariaților. Astfel, au fost relaxate restricțiile impuse agenților de muncă temporară, dar, pe de altă parte, s-a limitat durata maximă a unui contract de muncă pe perioadă determinată, precum și numărul contractelor succesive de acest tip. În momentul de față, România are aceleași prevederi ca și Olanda pe acest segment: durata contractelor pe perioadă determinată a crescut de la doi la trei ani, cu maximum trei contracte succesive, care nu pot depăși trei ani.

Creșterea ocupării

Ipoteza de la care au pornit atunci olandezii, aceea a creșterii ocupării forței de muncă, s-a dovedit valabilă. În 10 ani, procentul ocupării a crescut cu aproape 5%, de la 63,5% la 68,3%, și a scăzut șomajul. Principalele categorii care au beneficiat de această flexibilizare au fost femeile tinere (care au probleme cu reintarea pe piața muncii după naștere) și tinerii. Aici a scăzut cel mai mult șomajul, potrivit statisticilor.

Olandezii și țările scandinave au reușit să se asigure că persoanele care lucrează pe astfel de formule nu sunt discriminate, ci se bucură de aceleași drepturi ca și angajații pe perioadă nedeterminată, iar veniturile lor nu sunt cu mult sub ale celor din ultima categorie.

Aceste state au avut, în ultimii ani, performanțe macroeconomice remarcabile comparativ cu cele ale Marii Britanii, țara europeană cu cea mai de dreapta legislație a muncii. Spre deosebire de Marea Britanie, nordicii au crescut productivitatea fără să fi afectat indicatorii securității de pe piața muncii. În statele scandinave, statul stimulează participarea la cursuri de recalificare și de dezvoltare personală, astfel încât perioada dintre două slujbe să fie cât mai scurtă.

Nu același lucru s-a întâmplat însă cu toți ceilalți muncitori europeni care și-au găsit un job pe perioadă determinată. Potrivit statisticilor europene, media veniturilor realizate de persoanele care lucrează pe contracte cu durată determinată este cu 15% mai mică decât cea a veniturilor obținute de salariații permanenți.

Politică europeană

În anii 2000, flexisecuritatea a devenit politică europeană, autoritățile Uniunii încercând să armonizeze nevoia de creștere a productivității și competitivității companiilor cu modelul social european. O misiune imposibilă în opinia unora. Cert este că toate țările europene au extins, în ultimii 10 ani, folosirea contractelor pe perioadă determinată și schemele flexibile de program, chiar munca la domiciliu.

Dintre noile state membre ale Uniunii, Polonia a aplicat cea mai agresivă politică în acest domeniu, cum au caracterizat-o sindicatele locale. Ponderea contractelor de acest tip a crescut după flexibilizare cu aproximativ 22 de procente. În 2009, România era țara din UE cu cele mai puține contracte de muncă pe perioadă determinată (1 % din total), în timp ce Polonia se afla la extrema opusă, cu 26,4% astfel de contracte, mult peste dublul mediei europene de aproape 11%.

Cazul polonez a fost folosit de sindicatele românești ca argument împotriva extinderii aplicării acestui gen de contracte. Folosirea lor pe scară largă nu duce la creșterea ocupării, au susținut sindicatele, dovadă fiind Polonia, unde rata șomajului a urcat în timpul crizei până la aproape 20%.

Cazul nu este tocmai relevant însă deoarece un șomaj puțin mai mare a avut și Spania. Iar Spania, potrivit unui clasament european al Eurostat (biroul european de statistică), se număra în 2008 printre țările cu cea mai protectivă legislație a muncii. Criteriile luate în considerare pentru realizarea acestui top în care Spania se află pe locul doi, după Luxemburg, erau: dificultatea concedierii individuale a salariaților cu contract pe perioadă nedeterminată, costurile disponibilizărilor colective și proporția numărului de contracte de muncă pe perioadă determinată. Spre deosebire de Polonia, care nu numai că a evitat recesiunea, dar a avut și creștere economică, Spania se confruntă cu mari probleme și este departe de a și le rezolva. Țara mediteraneeană face parte din grupul PIIGS (Portugalia, Irlanda, Italia și Spania), despre care cei mai pesimiști analiști spun că reprezintă o amenințare la adresa Uniunii și a monedei euro.

Pedepse dure pentru munca „Ja negru”

Oficialii români au estimat la peste 100.000 numărul noilor locuri de muncă ce vor apărea ca efect direct al intrării în vigoare a noului Cod al Muncii. Rămâne de văzut dacă se confirmă așteptările optimiste ale reprezentanților Executivului, însă este cert că multe companii ar fi angajat mai mulți oameni dacă legislația nu ar fi fost atât de rigidă. Un reprezentant al IBM declara, la sfârșitul lui 2010, că firma are 1.400 de angajați în România, dar numărul lor ar fi fost dublu dacă reglementările referitoare la contractele temporare ar fi fost mai permissive.

Executivul nu se așteaptă ca toate joburile ce vor apărea pe piața muncii să fie nou-create. O mare parte, speră Guvernul, va proveni din scoaterea la suprafață a muncii „la negru”. Aproximativ

1,6 milioane de români lucrează fără forme legale, potrivit datelor oficiale. Înăsprirea sancțiunilor din domeniu ar trebui să forțeze măcar o parte a acestor angajatori să intre în legalitate. Pentru fiecare om folosit fără forme legale, firma plătea până acum o amendă între 3.000 și 4.000 de lei.

De luna aceasta, sancțiunile bănești vor fi de minimum 10.000 și 20.000 de lei. În plus, în cazul unui număr mare de lucrători „la negru” sau „la gri”, instanța poate interzice, pe o perioadă de cel mult cinci ani, accesul firmei la ajutoare, subvenții, fonduri europene și participarea la licitații pentru contracte pe bani publici. Mai mult decât atât, angajatorul care are mai mult de cinci lucrători „la negru” riscă închisoare de la unu la doi ani.

Noul act normativ prevede amenzi și pentru lucrătorii „la negru”, nu doar pentru angajatori. Această măsură a fost motivată de Valentin Mocanu, secretar de stat în Ministerul Muncii, prin faptul că munca „la negru” n-ar fi posibilă fără acceptul lucrătorilor. Ei vor fi sancționați cu amenzi între 500 și 1.000 de lei. Amenda ar trebui însă înlocuită cu o altă sancțiune pentru că cei care acceptă munca „la negru” sunt, de regulă, săraci și plătiți cu foarte puțini bani, cel mai adesea cu salariul minim pe economie.

În Europa, puține țări pedepsesc și angajatul. Practica aceasta mai este întâlnită în Franța. Persoana care a acceptat o astfel de slujbă riscă să dea statului toate veniturile obținute muncind „la negru” și chiar să fie condamnată împreună cu angajatorul.

În Germania, angajatorul riscă să stea cinci ani în închisoare.

Legislația britanică seamănă cu cea românească: munca „la negru” se sancționează cu amenzi sau cel mult doi ani de închisoare.

Cristian Pârvan, secretarul general al Asociației Oamenilor de Afaceri din România (AOAR), s-a declarat sceptic în privința efectului acestor sancțiuni. La dezbaterile organizate de Adevărul Holding pe marginea noului Cod, Pârvan a explicat că munca „la negru” nu poate fi scoasă la suprafață exclusiv prin reglementările propuse, fie că este

vorba de flexibilizare, fie de sancțiuni. În opinia sa, Codul este doar un pas înainte pentru creșterea ocupării, și el trebuie să fie urmat de diminuarea fiscalității cu forța de muncă.

Perioadele de probă

Perioadele de preaviz și de probă au crescut prin noul Cod, la cererea angajatorilor, dar și a Comisiei Europene, România fiind până acum înra cu cele mai scurte astfel de termene. Pentru funcțiile de execuție, perioada maximă a crescut la trei luni, iar pentru o poziție de conducere, la patru luni. În Germania, această perioadă, indiferent de funcție, ajunge și la nouă luni, însă practica întâlnită cel mai des este de șase luni. În Franța, un muncitor poate fi testat cel mult două luni, maiștrii și tehnicienii - trei luni, iar cei cu funcții de conducere - patru luni.

În Marea Britanie nu e stabilită o limită legală a perioadei de probă, dar majoritatea angajatorilor preferă să folosească un termen de nouă luni. Legea britanică spune însă că salariatul poate contesta în instanță concedierea dacă a lucrat cel puțin 12 luni.

În privința preavizului, în unele țări se face diferența în funcție de cine decide încheierea contractului. În Marea Britanie, de exemplu, în cazul demisiei, preavizul este de o săptămână. În cazul concedierii, preavizul minim este de o săptămână atunci când vechimea angajatului e mai mică de doi ani. Se adaugă câte o săptămână pentru fiecare an lucrat în companie, dar perioada totală nu poate depăși 12 săptămâni.

În Franța, preavizul este de cel puțin 30 de zile în situația concedierii.

Performanța

Una dintre marile noutăți ale Codului Muncii intrat acum în vigoare o reprezintă introducerea criteriilor de performanță și opera-re concedierilor colective în funcție de îndeplinirea obiectivelor de

performanță. Criteriile se stabilesc de către angajator, dar acesta este obligat să i le comunice viitorului salariat, astfel încât el să știe clar dacă acceptă sau nu să lucreze în condițiile respective. Tot înainte de semnarea contractului de muncă trebuie oferite și informațiile referitoare la funcția pe care o va avea, la fișa postului și la atribuțiile care-i revin. Astfel, cel interesat de un job știe clar ce se așteaptă de la el și poate evalua măsura în care face față respectivelor obligații. Orice modificare a acestor documente nu poate fi făcută fără înștiințarea salariatului și fără semnarea unui act adițional.

Marele avantaj al angajatului este că nu poate fi concediat pentru necorespondere profesională cât timp își îndeplinește atribuțiile și îi va fi mult mai ușor să dovedească o eventuală demitere abuzivă.

Cu toate acestea, sindicatele s-au opus cu vehemență introducerii criteriilor de performanță, susținând că, dimpotrivă, reglementarea va duce la proliferarea abuzurilor împotriva salariaților incomozi.

De cealaltă parte, patronii români au explicat că nici o firmă nu-și permite să renunțe la oamenii calificați, dat fiind deficitul de profesioniști de pe piața muncii din România. Ba, mai mult decât atât, criza de personal calificat în anumite meserii a făcut imposibilă dezvoltarea unor afaceri în ritmul dorit de patroni.

Un specialist în resurse umane povestea anul trecut că a fost nevoit să se transforme în detectiv pentru a descoperi suficienți sudori în argon. A vorbit cu muncitorii vechi de la întreprinderile comuniste supraviețuitoare și a întocmit o listă cu persoanele care mai activau. Cei mai mulți lucrau în străinătate, așa încât recrutorul a făcut rost de numerele de telefon ale rudelor și, prin aceștia, a luat legătura cu sudorii și le-a propus contracte acasă, în România.

Continua perfecționare

În condițiile în care duce lipsă de profesioniști, România avea nevoie de o lege care să permită cu ușurință înlocuirea incompetenților. Codul vechi le oferea celor slab pregătiți șansa de a supraviețui pe

post. Concurența pe piața muncii se reducea la momentul obținerii unui job. Mai ales în cazul bugetarilor, care ajunseseră să aibă certitudinea că numai pensia îi va scoate din structură.

În opinia specialiștilor în resurse umane, aici apare unul dintre cele mai importante efecte ale Codului nou: îi va obliga pe toți actorii de pe piața muncii să se califice permanent. Asta înseamnă avantaj pentru ambele entități ale relației: cresc șansele individului, dar și productivitatea firmelor.

Într-un clasament european pe anul 2009, România și Bulgaria se aflau pe ultimul loc în ceea ce privește învățarea pe toată durata vieții. Astfel, doar 1,5% din românii cu vârste între 25 și 64 de ani participaseră la un program de training, seminar sau un curs de orice lei, indiferent că ele aveau sau nu legătură cu jobul actual sau viitor al persoanei respective.

Pe primele locuri ale topului se aflau țările scandinave - Finlanda și Suedia, cu peste 22% din adulții peste 25 de ani angrenați într-o formă de învățare, și Danemarca (unde 31,6% din adulți urmaseră cel puțin un curs după terminarea studiilor).

Codul Muncii

2011

adnota

Codul Muncii al României
Actualizat la data de 31.03.2011

TITLUL I

Dispoziții generale

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

Art. 1. (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

COMENTARIU:

Din analiza modificărilor art. 1 alin. (1), rezultă că obiectul reglementat de normele Codului Muncii a fost reformulat, fiind eliminată sintagma „totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă” și înlocuită cu sintagma „domeniul raporturilor de muncă”. Această modificare reprezintă o separare a reglementărilor ce privesc dreptul colectiv al muncii, care urmează a fi cuprinse într-o lege a dialogului social, aflată în procedură legislativă (sub nr. PL-xnr. J85/20U).

¹ Textul art. 1 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 1 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii*.

Art. 2. Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;²

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

CAPITOLUL H

Principii fundamentale

Art. 3. (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

² Textul art. 2 lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 1 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor •lin. (1)-(3) este nul de drept.

Art. 4. (1) Munca forțată este interzisă.

(2) Termenul muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de Minoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

Art. 5. (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art. 6. (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.³

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.⁴

Art. 7. Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

Art. 8. (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

Art. 9. Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

Textul art. 6 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 1 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

³ Textul art. 6 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 2 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

TITLUL II

Contractul individual de muncă

CAPITOLUL I

Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10. Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Art. 11. Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Art. 12. (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Art. 13. (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4) încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.

(5) încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Art. 14. (1) în sensul prezentului cod, prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

(3) Persoana fizică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității de exercițiu.⁴

Art. 15. Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Art. 16. (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

⁴ Textul art. 14 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 2 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă⁵.

COMENTARIU:

Principalul element de noutate adus de noua reglementare constă în faptul că încheierea contractului individual de muncă în forma scrisă este obligatorie pentru ca acest contract să producă efecte juridice, în timp ce, în vechea reglementare, forma scrisă nu era necesară pentru încheierea contractului de muncă, părțile putând face dovada prevederilor contractuale prin orice mijloc de probă. Astfel, forma scrisă reprezintă o condiție de validitate a contractului individual de muncă (ad validitatem), în lipsa căreia actul juridic va fi lovit de nulitate absolută. Una dintre consecințele acestei reglementări privind obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă va fi obligativitatea încheierii în formă scrisă, ca o condiție de validitate, a tuturor celorlalte acte subsecvente sau aflate în strică interdependență cu un contract individual de muncă (cum ar fi, de exemplu, fișa postului, regulamentele de ordine interioară anexe sau actele adiționale la contractul individual de muncă, criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului).

⁵ Textul art. 16 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 2 din Legea nr. 10/2011. În reglementarea anterioară, textul avea următorul conținut: „(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă revine angajatorului. Angajatorul persoanei juridice, persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială trebuie să încheie, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior încheierii raporturilor de muncă.

(1) în situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(1) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.”

Pe lângă această obligație ce revine angajatorului, art. 16 instituie noi obligații în sarcina angajatorului, care trebuie îndeplinite, toate, înainte de începerea activității: de a înregistra contractul individual de muncă în registrul general de evidență al salariaților, care trebuie transmis inspectoratului teritorial de muncă și de a înmâna salariatului un exemplar din contractul individual de muncă. Apreciem că toate aceste obligații au drept scop crearea unei baze de date care să conțină o evidență strictă, cronologică a contractelor individuale de muncă încheiate, precum și descurajarea înregistrării retroactive a contractelor individuale de muncă la inspectoratul teritorial de muncă.

Art. 17. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.⁷

(1^a) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(2) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:⁸

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

⁷ Textul art. 17 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 3 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

⁸ Textul art. 17 alin. 2 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 6 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

⁹ Textul art. 17 alin. (2), lit. d) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul

d⁹) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului";

- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante;
- j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

m) durata perioadei de probă¹⁰.

(3) Elementele din informarea prevăzută la alin. (2) trebuie să se tegăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la Hlin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.¹¹

¹⁰ I din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau alii lor acte normative și atribuțiile postului. ”

¹¹ Textul art. 17 alin. (2), lit. d⁹, a fost introdus prin art. I punctul 4 din Legea nr. 40/2011.

¹² Textul art. 17 alin. (2), lit. m) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 7 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹³ Textul art. 17 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 8 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul

(4) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (5).

(5) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

COMENTARIU:

Conform noilor reglementări, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării sau, după caz salariatul, cu privire la fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului, precum și cu privire la criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă. Coroborând modificările art. 17 alin. (2) cu prevederile art. 17 alin. (3), rezultă că elementele privind fișa postului și criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului, trebuie să se regăsească, obligatoriu, și în clauzele conținute de contractul individual de muncă, începând cu data intrării în vigoare a Legii nr. 40/2011. Pe cale de consecință, se impune încheierea unor acte adiționale la contractele individuale de muncă aflate în derulare, introducerea unor clauze care să conțină elementele precizate în art. 17 alin. (2) lit. d) și d') în cazul contractelor încheiate după data intrării în vigoare a noilor reglementări, precum și modificarea modelului-cadru al contractului individual de muncă prin ordin al autorității competente, în acord cu noile modificări ale Codului Muncii. Nerespectarea obligației de a încheia acte adiționale pentru contractele de muncă încheiate

executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil. "

anterior intrării în vigoare a Legii nr. 40/2011 în termenul de 20 zile lucrătoare prevăzut de art. 17 alin. (4) poate genera riscul apariției unor conflicte de muncă. Un alt motiv important care lustifică obligativitatea introducerii clauzelor privind fișa postului și criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului, în contractul individual de muncă, îl reprezintă protecția salariaților în cazul concedierilor colective, deoarece, conform noilor reglementări, evaluarea performanțelor profesionale va fi principalul criteriu avut în vedere în aceste situații, urmând ca criteriile de natură socială să se aplice doar în subsidiar, pentru departajare. De asemenea, stabilirea și introducerea clauzelor privind fișa postului și criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, în contractul individual de muncă, vor avea un rol important și în creșterea gradului de obiectivitate în cadrul procedurii de evaluare prealabile concedierii pentru necorespondență profesională, precum și în evaluarea legalității măsurii concedierii de către instanța de judecată, în cazul litigiilor de muncă.

în ceea ce privește modificarea oricărui element care trebuie să se regăsească în mod obligatoriu în conținutul contractului individual de muncă, în timpul executării contractului, art. 17 alin. (4) introduce o extindere a termenului în care trebuie încheiat actul adițional la contract, de la 15 zile la 20 zile lucrătoare, și stabilește un moment diferit de la care pornește calculul acestui termen. Astfel, în vechea reglementare, calculul termenului pornea de la data încunoștințării în scris a salariatului, dând posibilitatea angajatorului de a amâna în mod unilateral momentul încunoștințării și pe cale de consecință, de a amâna momentul încheierii actului adițional, pe când, în noua reglementare, calculul termenului pornește de la data apariției modificărilor contractului, fiind restrânse totodată și excepțiile de la această regulă, doar la acele cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 18. (1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum și informații referitoare la:¹³

a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;

c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;

d) condițiile de climă;

e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală.

g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz¹⁴.

(1) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(2) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

Art. 19. În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.¹⁵

¹³ Textul art. 18 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 4 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

¹⁴ Textul art. 18 alin. (1) lit. g) a fost introdus art. I punctul 5 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

¹⁵ Textul art. 19 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 11 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

Art. 20. (1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și unele clauze specifice.¹⁶

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

Art. 21. (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost

¹⁶ Textul art. 20 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1, punctul 6 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii¹⁷.

Art. 22. (1) Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 lit. d), f), g), h) și j), ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului¹⁸.

Art. 23. (1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență.

Art. 24. în cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Art. 25. Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează

¹⁷ Textul art. 21 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1 punctul 12 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁸ Textul art. 22 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1 punctul 13 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

Într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Quantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.¹⁹

COMENTARIU:

Referitor la clauza de mobilitate, în situația în care contractul individual de muncă prevede o astfel de clauză, este obligatoriu, în conformitatea cu noii reglementări, să se specifice în contractul individual de muncă și cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură acordate salariatului, precizarea că nu era obligatorie în vechea reglementare. Această modificare are drept scop protejarea intereselor salariaților și instituirea principiului transparenței în raporturile de muncă.

Art. 26. (1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Art. 27. (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

¹⁹ Textul art. 25 alin. (2) a fost introdus prin art. 1 punctul 6 din Legea nr. 40/2011.

(3) Abrogat.²⁰

(4) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(5) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

(6) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

COMENTARIU:

Au fost abrogate dispozițiile care permiteau prezentarea certificatului medical de către salariat după momentul încheierii contractului individual de muncă, fără ca acest fapt să afecteze valabilitatea contractului, de unde rezultă că, potrivit noii reglementări, salariatul este obligat să prezinte certificatul care să confirme că cel în cauză este apt de muncă până la momentul încheierii contractului individual de muncă. Lipsa acestuia atrage nulitatea contractului individual de muncă, chiar dacă, ulterior încheierii contractului individual de muncă, salariatul prezintă certificatul medical.

Art. 28. Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

²⁰ Textul art. 27 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 7 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(3) în situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil. ”

b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă; 21

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății și Familiei;

f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății și Familiei;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Art. 29. (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

²¹ Textul art. 28 lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 14 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoaștințarea prealabilă a celui în cauză.²²

COMENTARIU:

Art. 29 alin. (4) a fost reformulat, în sensul acordării posibilității angajatorului de a verifica aptitudinile profesionale și personale la angajare, prin solicitarea de informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, însă nu cu privire la funcția deținută, așa cum era prevăzut în vechea reglementare, ci cu privire la activitățile îndeplinite de către persoana care solicită angajarea. Această nouă reglementare are în vedere protejarea persoanelor care solicită angajarea împotriva discriminării în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei.

Art. 30. (1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

(4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

²² Textul art. 29 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 8 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoaștințarea prealabilă a celui în cauză.”

Art. 31. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul Intern, precum și în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială²³.

²³ Textul art. 31 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 9 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și

COMENTARIU:

Potrivit noii reglementări, art. 31 aduce revizuii importante perioadelor de probă înstituite în scopul verificării aptitudinilor salariatului, la încheierea contractelor individuale de muncă. Astfel, durata maximă a perioadei de probă ce poate fi stabilită pentru funcțiile de execuție este extinsă de la 30 de zile calendaristice la 90 de zile calendaristice și de la 90 de zile calendaristice la 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. În ceea ce privește perioada de probă pentru muncitorii necalificați, aceasta nu mai este reglementată distinct, acestei categorii de salariați urmând a li se aplica dispozițiile generale.

Un alt element de noutate se referă la absolvenții instituțiilor de învățământ superior, pentru care primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu, la sfârșitul acestei perioade angajatorul având obligația de a elibera o adeverință, care urmează a fi vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență își are sediul acesta.

În ceea ce privește încetarea contractului individual de muncă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, noua reglementare introduce precizări suplimentare care subliniază faptul că preavizul și motivarea notificării prin care se aduce la cunoștință încetarea contractului nu sunt necesare, în scopul unei flexibilizări a raporturilor de muncă în perioada de probă.

nu poate depăși 5 zile lucrătoare.

(4) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.

(4') Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți.

(5) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă. "

Revizuirea perioadelor de probă a fost motivată de faptul că, pentru anumite domenii de activitate, perioada de probă este insuficientă pentru ca angajatorul să poată evalua în mod corect și obiectiv performanțele și aptitudinile salariatului, în special în rozul funcțiilor de conducere, care presupun evaluări pe perioade mai mari de timp. Un alt argument a fost reprezentat de faptul că perioadele de probă conținute de vechea reglementare erau prea scurte, fiind sub media statelor membre ale Uniunii Europene, aspect semnalat și de Comisia Europeană.

Art. 32. (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Abrogat²⁴

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 33. Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.²⁵

²⁴ Textul art. 32 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 10 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(3) *Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.*”

²⁵ Textul art. 33 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 11 din legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „*Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.*”

COMENTARIU:

Prin noua reglementare a fost eliminată interdicția de angajare succesivă de probă a mai mult de 3 persoane pentru același post, fiind permisă, în noua reglementare, angajarea succesivă de probă a mai multor persoane pentru același post, însă perioada maximă de timp în care se pot face angajările succesive de probă pentru același post a fost limitată în timp la 12 luni, indiferent de numărul de angajări de probă, în scopul prevenirii eventualelor practici abuzive din partea angajatorului.

Această reglementare a avut în vedere evitarea blocării unor posturi în situația în care persoanele selectate în vederea angajării pentru același post nu corespund profesional.

Art. 34. (1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.²⁶

²⁶ Textul art. 34 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 12 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut „(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul

(4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.”

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte clemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a (iuvernului).

COMENTARIU:

în legătură cu registrul general de evidență a salariaților, noua reglementare instituie pentru angajator obligația de a transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă acest registru, completat în ordinea angajării. Un alt aspect important legat de conținutul itcestui registru, este acela că angajatorul va trebui să menționeze în registru, în mod obligatoriu, salariul, sporurile și cuantumul m estora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, precum și perioada detașării salariatului, elemente care nu se regăseau în vechea reglementare.

contractului individual de muncă și data încetării contractului individual de muncă.”

²⁷ Textul art. 34 alin. (5) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 12 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: ..(5) La solicitarea salariatului, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate. ”

Tot legat de obligațiile angajatorului privind evidența salariaților, noua reglementare suplimentează informațiile pe care angajatorul este obligat să le furnizeze la solicitarea unui salariat sau chiar a unui fost salariat, introducând durata activității și salariul printre informațiile a căror dezvoltare nu poate fi refuzată de către angajator.

Art. 35. (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.²⁸

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

(3) Abrogat²⁹

COMENTARIU:

În noua reglementare, prevederile referitoare la cumulul de funcții au fost reformulate, pentru a stabili în mod expres posibilitatea oricărui salariat de a munci la angajatori diferiți sau chiar la același angajator, în baza mai multor contracte individuale de muncă și de a fi remunerat corespunzător pentru fiecare din acestea. De asemenea, conform noii reglementări, nu se mai menține în sarcina salariaților care cumulează mai multe funcții obligația de a declara fiecărui

²⁸ Textul art. 35 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 13 din Legea nr. 40/20 U. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.”

²⁹ Textul art. 35 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 14 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.”

angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază. În noua noastră, această abrogare este necorelată cu prevederile art. V) alin. (1) din Codul Fiscal potrivit cărora, deducerea personală se acordă numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază. Din acest motiv, considerăm că, în continuare, angajatorul trebuie să solicite la angajare declarația privind funcția de bază.

Art. 36. Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii³⁰.

COMENTARIU:

Referitor la posibilitatea cetățenilor străini și a apatrizilor de a/i angajați prin contract individual de muncă, noua reglementare extinde documentele în baza cărora aceștia pot încheia contracte individuale de muncă cu angajatori români, fiind precizată și (autorizația de muncă în rândul documentelor pe care le poate prezenta un cetățean străin sau apatrid la angajare, în cazul în care nu deține un permis valabil de muncă. În acest context, trebuie subliniat faptul că, potrivit O. U. G. nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, cetățenii europeni, precum și membrii familiilor lor, care își exercită dreptul la liberă circulație și rezidență pe teritoriul României, au acces neîngrădit pe piața forței de muncă din România, fără ca acest acces să fie condiționat de posesia unui document eliberat de autoritățile române, dacă, prin orice alt mijloc de probă, persoana interesată dovedește că are calitatea de cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene.

³⁰ Textul art. 36 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 15 din legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.”

CAPITOLUL n

Executarea contractului individual de muncă

Art. 37. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Art. 38. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 39. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat,
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.³¹

³¹ Textul art. 39 lit. n) alin. 1 a fost introdus prin art. I punctul 16 din Legea nr.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul mtern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea utribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- o obligația de a respecta secretul de serviciu,
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.³²

Art. 40. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, In condițiile legii³³
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern.

40/2011.

" Textul art. 39 alin. (2) lit. g) a fost introdus prin art. I punctul 17 din Legea nr. 40/2011.

" Textul art. 40 alin. (1) lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 18 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „ b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat fa nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități. "

4W20H. **art II** (4 s^{ta} art II) H : O H /O/ int r /O U S Preff f p n H C t al . I s d i n k < * * TM.

punctul 19 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

fi « " * art. I

48

48

48

48

48

48

48

48

48

48

În ceea ce privește drepturile angajatorului, noua reglementare introduce în mod expres dreptul acestuia de a stabili, în mod unilateral, obiectivele de performanță individuală a salariaților, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora. Principalul efect al acestor modificări îl constituie, creșterea competenței, performanțelor și gradului de expertiză a salariaților prin conferirea dreptului angajatorului de a stabili obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării lor, la data încheierii contractului individual de muncă. Subliniem însă că acest drept este însoțit și de obligația corelativă a angajatorului de a informa persoana selectată în vederea angajării sau, după caz, salariatul, anterior încheierii sau modificării contractului de muncă, referitor la criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului. De asemenea, angajatorul trebuie să informeze persoana selectată în vederea angajării sau după caz, salariatul, anterior încheierii sau modificării contractului de muncă și referitor la fișa postului, care ar trebui să conțină și obiectivele de performanță individuală a salariaților.

CAPITOLUL ffl

Modificarea contractului individual de muncă

49

49

49

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 42. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 43. Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Art. 44. (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.*

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

* Textul art. 44 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 20 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.”

COMENTARIU:

Prin noua reglementare a fost introdusă modificarea condițiilor în care se poate face delegarea salariatului, care poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru mai multe perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. În vechea reglementare, prelungirea perioadei de delegare era posibilă o singură dată, ceea ce era de natură să producă inconveniente angajatorului în desfășurarea unor activități care necesitau o perioadă de timp mai mare, prin înlocuirea salariatului a cărui perioadă de delegare nu mai putea fi prelungită.

În scopul protejării intereselor salariaților delegați, noua reglementare introduce prevederea expresă conform căreia refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

Art. 45. Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia, în mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Art. 46. (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 47. (1) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 48. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

CAPITOLUL IV

Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 49. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.³⁷

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.³⁸

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.³⁹

³⁷ Textul art. 49 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 20 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

³⁸ Textul art. 49 alin. (5) a fost introdus prin art. I punctul 21 din Legea nr. 40/2011.

³⁹ Textul art. 49 alin. (6) a fost introdus prin art. I punctul 21 din Legea nr. 40/2011.

COMENTARIU:

Prin noua reglementare se introduc mențiuni care acordă prioritate încetării de drept a contractului de muncă, față de suspendarea acestuia, în cazul în care, pe perioada suspendării contractului individual de muncă, intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă.

De asemenea, este introdusă o reglementare care stabilește efectele suspendării contractului individual de muncă, care constau în suspendarea tuturor termenelor care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă.

Art. 50. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) Abrogat.⁴⁰
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;⁴¹
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forță majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h') de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit

⁴⁰ Textul art. 50 lit. d) a fost abrogat prin art. I punctul 22 din Legea nr. 40/2011, în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *efectuarea serviciului militar obligatoriu.*"

⁴¹ Textul art. 50 lit. e) este reprodus astfel cum a fost modificat prin artic. unic Legea nr. 480/2003.

«vizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept,⁴²

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

COMENTARIU:

Prin noua reglementare este introdus un nou caz de suspendare de drept a contractului individual de muncă, respectiv situația expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, începând cu momentul expirării acestora. În continuare, noua prevedere stabilește că, dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

De asemenea, a fost abrogată dispoziția potrivit căreia contractul individual de muncă se suspendă de drept pe durata îndeplinirii serviciului militar, ca urmare a abrogării dispozițiilor legale care reglementau această obligație.

Art 51. Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

⁴² Textul art. 50 lit. h') a fost introdus prin art. I punctul 23 din Legea nr. 40/2011.

f) participarea la grevă;

g) Abrogat⁴³

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.⁴⁴

Art. 52. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) Abrogat⁴⁵

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;⁴⁶

e) pe durata detașării.

f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.⁴⁷

⁴³ Textul art. 51 lit. g) a fost abrogat prin art. I punctul 21 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

⁴⁴ Textul art. 51 alin. (2) a fost introdus prin art. I punctul 22 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

⁴⁵ Textul art. 52 alin. (1) lit. b) a fost abrogat prin art. I punctul 24 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „b) ca sancțiune disciplinară.”

⁴⁶ Textul art. 52 alin. (1) lit. d) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 25 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „4) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.”

⁴⁷ Textul art. 52 alin. (1) lit. f) a fost introdus prin art. I punctul 26 din Legea nr. 40/2011.

(2) în cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.⁴⁸

(3) în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.⁴⁹

COMENTARIU:

Conform noii reglementări, sunt revizuite cazurile de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Cea mai importantă modificare a cazurilor de suspendare, din perspectiva protejării intereselor salariaților, o constituie abrogarea posibilității angajatorului de a suspenda contractul ca sancțiune disciplinară, posibilitate ce a creat, în vechea reglementare, condiții favorabile angajatorului pentru săvârșirea unor abuzuri.

Un caz nou introdus de suspendare a contractului individual

⁴⁸ Textul art. 52 alin. (2) a fost modificat prin art. I punctul 27 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(2) în cazurile prevăzute la alin. (1) Ut. a), b) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.”

⁴⁹ Textul art. 52 alin. (3) a fost introdus prin art. I punctul 28. din Legea nr. 40/2011.

de muncă din inițiativa angajatorului îl constituie suspendarea de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

De asemenea, o altă modificare importantă în domeniul suspendării contractelor individuale de muncă o reprezintă introducerea posibilității suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și în cazul reducerii temporare a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 zile lucrătoare, caz în care, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului. În reglementarea anterioară referitoare la șomajul tehnic, nu se făcea referire la reducerea temporară a activității, ci doar la întreruperea acesteia pentru motivele menționate.

Art. 53. (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

* Textul art. 53 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 29 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.”

COMENTARIU:

Subliniem însă că, și în cazul suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului motivat de reducerea sau întreruperea temporară a activității, angajatorului îi revine obligația legală de a plăti salariaților o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază, corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția cazului reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile, când salariul va fi redus corespunzător noului program de lucru. Corelativ, pe durata reducerii temporare a activității, salariații au obligația de a se afla la dispoziția angajatorului, ca și pe durata întreruperii temporare a activității.

Art 54. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

CAPITOLUL V Încetarea contractului individual de muncă

Art. 55. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

SECȚIUNEA 1

Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 56. Contractul individual de muncă existent încetează de drept:⁵¹

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;⁵²

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;⁵³

c) Abrogată.⁵⁴

d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;⁵⁵

⁵¹ Textul art. 56 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. IV punctul 1 din Legea nr. 49/2010.

⁵² Textul art. 56 lit. a) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 30 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „a) la data decesului salariatului. ”

⁵³ Textul art. 56 lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1 punctul 30 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *Jb) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului. ”*

⁵⁴ Textul art. 56 a lit c) fost abrogat prin art.I, punctul 8 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

⁵⁵ Textul art. 56 lit. d) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1 punctul 30 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „4) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de

e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat aunei persoane concediate nelegal saupentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;⁵⁶

h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. d)-k), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.⁵⁷

COMENTARIU:

în noua reglementare, art. 56 își propune completarea cazurilor de încetare de drept a contractului individual de muncă, în scopul

cotizare pentru pensionare.

⁵⁶ Textul art. 56 lit. g) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1 punctul 24 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

⁵⁷ Textul art. 56 alin. (2) a fost introdus prin art. I punctul 2 din Legea nr. 49/2010.

acoperirii unor situații de vid legislativ, pentru anumite cazuri care au apărut în practică, dar care nu și-au găsit până acum reglementarea legală expresă.

Aceste noi situații de încetare de drept a contractului individual de muncă existent se referă la decesul angajatorului persoană fizică, dizolvarea angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii, declararea morții sau a punerii sub interdicție a angajatorului persoană fizică, precum și comunicarea deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare.

Art. 57. (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

SECȚIUNEA a 2-a Concedierea

Art. 58. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 59. Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 60. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;^{*}

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

^{*} Textul art. 60 lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 31 din Legea nr. 40/2011, în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „b) pe durata concediului pentru carantină.”

O pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) Abrogată"

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.⁶⁰

COMENTARIU:

Referitor la cazurile în care nu poate fi dispusă măsura concedierii salariaților, prin noua reglementare a fost eliminată dispoziția potrivit căreia concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe durata îndeplinirii serviciului militar, ca urmare a abrogării dispozițiilor legale care reglementau această obligație. De asemenea, printre excepțiile în care se poate dispune măsura concedierii salariaților în orice condiții, chiar și în cazurile de interdicție prevăzute expres de lege, a fost adăugată excepția constând în situația dizolvării angajatorului.

⁶⁰ Textul art. 60 lit. g) a fost abrogat prin art. I punctul 32 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „*Pe durata îndeplinirii serviciului militar.*”

⁶¹ Textul art. 60 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 33 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „*(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului. în condițiile legii.*”

SECȚIUNEA a 3-a

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art. 61. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;⁶¹

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

e) Abrogată⁶²

Art. 62. (1) în cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(1¹) în cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 263-268.⁶³

⁶² Textul art. 61 lit. b) este reprodus așa cum a fost modificat de art. I punctul 25 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

⁶³ Textul art. 61 lit. e) a fost abrogat prin art. I punctul 3 din Legea nr. 49/2010.

⁶⁴ Textul art. 62 alin. (1¹) este reprodus astfel cum a fost introdus de art. I punctul 27 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

(2) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Art. 63. (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.*⁴

COMENTARIU:

Noua reglementare aduce o reformulare în materia concedierii salariatului pentru cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, stipulându-se că, la evaluarea obligatorie prealabilă a salariatului va fi avută în vedere, cu prioritate, procedura de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil, și numai în cazul în care acesta lipsește, se va avea în vedere procedura de evaluare stabilită prin regulamentul intern.

⁴ "Textul art. 63 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 34 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități, precum și prin regulamentul intern.”*

Art 64. (1) în cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) în situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.⁶⁵

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.⁶⁶

(4) în cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.⁶⁷

(5) în cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

⁶⁵ Textul art. 64 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 29 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

⁶⁶ Textul art. 64 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 29 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

⁶⁷ Textul art. 64 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 29 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

SECȚIUNEA a 4-a

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Art. 65. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.⁶⁸

Art. 66. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 67. Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

SECȚIUNEA a 5-a

Concedierea colectivă.

Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective

Art. 68. (1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:⁶⁹

⁶⁸ Textul art. 65 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1 punctul 9 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

⁶⁹ Textul art. 68 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1 punctul 11 din

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Art. 69. (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor a colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(2') Criteriile prevăzute la alin. (2) Ut. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.⁷⁰

(3) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(4) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

COMENTARIU:

In ceea ce privește procedura concedierilor colective, o modificare importantă constă în modificarea criteriilor avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere.

» Textul art. 69 alin. (2') a fost introdus prin art. I punctul 35 din Legea nr. 40/2011.

Astfel, legiuitorul introduce și reglementează în mod expres, drept criteriu principal ce trebuie avut în vedere de către angajator la stabilirea ordinii de prioritate la concediere, realizarea obiectivelor de performanță de către salariați, urmând ca celelalte criterii, de natură socială, să fie avute în vedere doar în subsidiar pentru departajarea salariaților. În legătură cu acest aspect, criteriul realizării obiectivelor de performanță de către salariați va putea fi avut în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere numai în situația în care aceste obiective de performanță au fost stabilite și reglementate, în prealabil, în cuprinsul contractului individual de muncă, în regulamentele interne, în fișa postului sau într-o anexă a contractului de muncă, în caz contrar urmând a fi aplicabile criteriile stabilite de lege și/sau contractele colective de muncă.

Art. 70. Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.⁷¹

Art. 71. (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora⁷².

⁷⁰ Textul art. 70 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 13 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

⁷¹ Textului. 71 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 14 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

Art. 71'. (1) în situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 69 alin. (1) și art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.⁷³

⁷³ Textul art. 71' alin. (6) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1 punctul 36 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(6) *Inspectoratul Teritorial de Muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii*

Art. 71'. (1) în perioada prevăzută la art. 71' alin. 1, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 71' alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 71' alin. (1)⁷⁴.

Art. 72. (1) în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) în situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută

perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.”

⁷⁴ Textul art. 71' este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1 punctul 15 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Prevederile art. 68-71⁷⁴ nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.

(6) Prevederile art. 68-71⁷⁵ nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.⁷⁵

COMENTARIU:

In noua reglementare, art. 72 aduce modificări importante procedurii concedierilor colective, prin eliminarea interdicției de a

⁷⁴ Textul art. 72 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 37 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) în situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) în situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.”

face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați, timp de 9 luni de la data concedierii acestora. Adoptarea acestei măsuri a fost motivată de necesitatea creării premiselor de dezvoltare economică și de flexibilizare a activității angajatorului, cu scopul creșterii numărului de locuri de muncă disponibile pe piața muncii.

Având în vedere eliminarea acestei interdicții care ar putea prejudicia interesele salariaților concediați în cadrul procedurilor de concediere colectivă, legiuitorul a prevăzut în mod expres dreptul acestora de a fi reangajați cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, fără examen, fără concurs sau perioadă de probă. În același scop al protejării salariaților concediați în cadrul procedurilor de concediere colectivă, legiuitorul a prevăzut și obligația angajatorului de a transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

Salariații au la dispoziție un termen mai scurt, conform noii reglementări, de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul sau refuzul cu privire la locul de muncă oferit, urmând ca, la expirarea termenului, angajatorul să poată face noi angajări.

De asemenea, noua reglementare, preluând dispozițiile Directivei nr. 98/59/CE a Consiliului European, menționează expres faptul că prevederile referitoare la concedierea colectivă nu sunt aplicabile salariaților din instituțiile publice și/sau autoritățile publice, și nici contractelor individuale de muncă încheiate pe perioadă determinată.

SECȚIUNEA a 6-a Dreptul la preaviz

Art. 73. (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.⁷⁶

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se află în perioada de probă.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2).⁷⁷

COMENTARIU:

Noua reglementare, la recomandarea Comisiei Europene și în scopul protejării salariaților, modifică termenul de preaviz în cazul concedierilor pentru motivul incapacității medicale a salariatului, a necorespunderii profesionale a salariatului, dar și pentru motivele care nu țin de persoana salariatului, prelungindu-l de la 15 zile lucrătoare la 20 de zile lucrătoare.

Art. 74. (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

⁷⁶ Textul art. 73 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 38 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare. -

⁷⁷ Textul art. 73 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost introdus de art. I punctul 38 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

b) durata preavizului;
c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;⁷⁸

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

(2) Abrogat.⁷⁹

Art. 75. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

SECȚIUNEA a 7-a Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

Art. 76. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Art. 77. În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 78. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

⁷⁸ Textul art. 74 alin. (1) lit. c) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 15 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

⁷⁹ Textul art. 74 alin. (2), a fost abrogat prin art. I punctul 40 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

(3) **în cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.⁸⁰**

COMENTARIU:

Prin noua reglementare este introdus un nou alineat care stabilește în mod expres momentul încetării de drept a contractului individual de muncă în cazul unui litigiu de muncă, moment ce nu era prevăzut în vechea reglementare. Astfel, în cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești prin care a fost soluționat litigiul de muncă dedus judecății.

SECȚIUNEA a 8-a Demisia

Art. 79. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.⁸¹

⁸⁰ Textul art.78 alin. (3) a fost introdus prin art. I punctul 39 din Legea nr. 40/2011.

⁸¹ Textul art. 79 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 40 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut:

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.⁸²

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) în situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

COMENTARIU:

Noua reglementare privind demisia instituie în mod expres obligația angajatorului de a înregistra demisia salariatului. Această modificare a fost motivată de intenția legiuitorului de a corecta și sancționa situația des întâlnită în practică, în care angajatorul refuza în mod abuziv să înregistreze cererea de demisie a salariatului. Sancțiunea nou introdusă pentru refuzul

⁸² (2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă. "

⁸³ Textul art. 79 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 40 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(4) *Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere. "*

îndeplinirii acestei obligații constă în amenda contravențională de la 1.500 lei la 3.000 lei.

De asemenea, a fost modificat termenul de preaviz în cazul demisiei, fiind prelungit de la 15 zile calendaristice la 20 de zile lucrătoare, pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de la 30 de zile calendaristice la 45 de zile lucrătoare, pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art. 80. (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.⁸³

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.⁸⁴

⁸³ Textul art. 80 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 41 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 și de cel mult două ori consecutiv. ”

⁸⁴ Textul art. 80 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 41

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.⁸⁵

COMENTARIU:

Recentele modificări au adus revizuirii importante și în ceea ce privește reglementarea contractului individual de muncă pe durată determinată, motivate de intenția de a flexibiliza dispozițiile legislative în această materie și de a le corela cu dispozițiile Directivei 1999/70/CE a Consiliului European privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Principala modificare constă în posibilitatea prelungirii contractului individual de muncă pe durată determinată și după expirarea termenului stabilit inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări, cu o limită de cel mult trei contracte individuale de muncă pe durată determinată încheiate între aceleași părți. În ceea ce privește contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, acestea vor fi considerate prin efectul legii contracte succesive și nu vor putea avea o durată mai mare de 12 luni fiecare, în acest fel eliminându-se posibilitatea unui eventual abuz din partea angajatorului. Apreciem că această reglementare va da posibilitatea angajatorului de a-și desfășura activitatea în mod continuu, până la finalizarea unui proiect, program sau unei

din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82.”

⁸⁵ Textul art. 80 alin. (5) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 41 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, sunt considerate contracte succesive. ”

lucrări, în special în cazul proiectelor cu finanțare europeană care au o perioadă de implementare de 3 ani sau mai mare.

Art. 81. Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;⁶⁶

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

d') angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

d'') ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;⁸⁷

d''') angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;⁸⁸

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.⁸⁹

⁶⁶ Textul art. 81 lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 42 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „b) creșterea temporară a activității angajatorului. ”

⁸⁷ Textul art. 81 lit. d') este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 42 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

⁸⁸ Textul art. 81 lit. d'') este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 42 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

⁸⁹ Textul art. 81 lit. e) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 42 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură. ”

COMENTARIU:

Cazurile în care este prevăzută posibilitatea încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată sunt suplimentate, conform noii reglementări, cu situația în care structura activității angajatorului este modificată. în practică, acest caz poate îmbrăca forma extinderii sau schimbării obiectului de activitate al angajatorului, de exemplu.

Art. 82. (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.⁹⁰

(2) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

COMENTARIU:

Conform noii reglementări, durata maximă pentru care poate fi încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată a fost extinsă, de la 24 de luni la 36 de luni, atât din considerente practice, cât și din necesitatea corelării cu dispozițiile Directivei 1999/70/CE a Consiliului European privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Limitarea duratei pentru care putea fi încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată la 24 de luni, din vechea reglementare, a provocat dificultăți majore angajatorilor care derula proiecte finanțate din fonduri structurale. Modificarea introdusă va interveni atât în beneficiul angajatorului, prin posibilitatea oferită

⁹⁰ Textul art. 82 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 43 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni. ”

acestui de a face angajări pe o perioadă de timp mai mare, dar va oferi totodată și salariatului posibilitatea de a-și desfășura activitatea în cadrul unor proiecte sau programe cu o durată mai mare de 24 de luni. De asemenea, această măsură poate conduce la asigurarea dezvoltării de noi locuri de muncă și adaptarea rapidă la cerințele pieței.

Art. 83. Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 84. Abrogat⁹¹

⁹¹ Textul art. 84 a fost abrogat prin art. I punctul 44 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: " (1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile:

a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;

b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;

c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;

c') în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv

Art. 85. Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.⁹²

Art. 86. (1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) în sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.⁹³

de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe;

d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului."

⁹² Textul art. 85 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 18 din Ordonanța de urgență 55/2006.

⁹³ Textul art. 86 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 45 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut:

CAPITOLUL VI Munca prin agent de muncă temporară

Art. 87. (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară, precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

(5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.⁹⁴

„(3) Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național. ”

⁹⁴ Textul art. 87 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 46 din Le-

COMENTARIU:

În scopul flexibilizării pieței muncii, în noua formă a Codului muncii, instituția agentului de muncă temporară a fost revizuită complet, în conformitate cu dispozițiile Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, în sensul eliminării oricărei restricții sau interdicții privind utilizarea muncii temporare. Conform art. 4 din Directiva 2008/104/CE, statele membre sunt obligate să revizuiască până la data de 05.12.2011 orice restricție sau interdicție privind utilizarea muncii temporare, pentru a verifica dacă acestea sunt justificate în raport cu protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor. Vechea reglementare, aflată în vigoare de peste 7 ani, nu a reușit să impună munca temporară ca alternativă viabilă de ocupare, în consecință, au fost introduse modificări care vizează, în primul rând, redefinirea noțiunii de agent de muncă temporară, care poate fi orice persoană juridică autorizată care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari. Au fost reformulate, totodată, și noțiunile muncii prin agent de muncă temporară, salariatului temporar, utilizatorului muncii temporare și misiunii de muncă temporară,

gea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Munca prin agent de muncă temporară, denumită în continuare muncă temporară, este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.

(2) Salariatul temporar este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziție unui utilizator pe durata necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.

(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat și/sau necalificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. Condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.”

COMENTARIU:

In noua formă a art. 88 se prevede că angajatorul va putea să folosească agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, fiind abrogate dispozițiile care precizau limitativ cazurile în care era permisă munca prin agent de muncă temporară. Această abrogare are drept consecință eliminarea oricărei restricții sau interdicții privind utilizarea muncii temporare, deoarece, în forma anterioară a reglementării, utilizatorul poate apela la munca temporară numai în cazul înlocuirii unui salariat al cărui contract de muncă a fost suspendat, pe durata suspendării, pentru prestarea unor munci sezoniere sau pentru prestarea unor activități specializate ori temporare.

* Textul art. 88 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 47 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, denumită misiune de muncă temporară, și numai în următoarele cazuri:*

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;*
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;*
- c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale "*

Art. 89. (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.

(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.*

COMENTARIU:

Conform noii reglementări, a fost extinsă durata maximă pentru care poate fi stabilită misiunea de muncă temporară, de la 12 luni, în vechea reglementare, la 24 de luni, în prezent, cu precizarea că durata misiunii poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială, pot avea o durată maximă de 36 de luni - față de 18 luni, în reglementarea anterioară. Această prelungire a termenului pentru care poate fi stabilită misiunea de muncă temporară a fost motivată de necesitatea impulsiei muncii prin agent de muncă temporară, avându-se în vedere principiul egalității de tratament juridic care se oferă salariaților temporari în raport cu cei angajați pe durata nedeterminată și asigurarea eficienței principiului flexisecurității consacrat în legislația europeană și

* Textul art. 89 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 48 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni.

(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.”

internațională. De asemenea, a fost avută în vedere necesitatea creării cadrului legal pentru oferirea de noi locuri de muncă și reducerea șomajului.

Art. 90. (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziție utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: ”

a) durata misiunii;

b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;

c) condițiile concrete de muncă;

d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;

f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;

g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

” Textul art. 90 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1 punctul 49 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:

a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;

b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;

c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;

d) condițiile concrete de muncă;

e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;

g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.”

(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

COMENTARIU:

Dispozițiile care reglementează conținutul contractului de punere la dispoziție încheiat între agentul de muncă temporară și utilizator au fost modificate în sensul eliminării motivului pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar, din conținutul clauzelor obligatorii ale acestui tip de contract. De asemenea, au fost introduse, ca elemente obligatorii ce trebuie prevăzute în acest tip de contract, condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent temporar.

Art. 91. (1) Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

Art. 92. Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Art. 93. (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.

(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii,

identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.”

COMENTARIU:

Noua reglementare introduce un alt element obligatoriu ce trebuie prevăzut în contractul de muncă temporară încheiat între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, care nu se regăsea în vechea reglementare, respectiv cuantumul remunerației salariatului temporar. Această modificare va avea ca efect asigurarea unui grad mai ridicat de protecție față de salariații temporari.

Art. 94. (1) Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 89 alin. (2).

(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.”

(3) Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate

* Textul art. 93 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 50 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni.

(2) în contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului temporar.”

* Textul art. 94 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 51 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară.”

clementele prevăzute la art. 93 alin. (2).¹⁰⁰

(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.¹⁰¹

COMENTARIU:

Dispozițiile care reglementează contractul de muncă temporară încheiat pentru mai multe misiuni au fost modificate în sensul introducerii posibilității încheierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată între agentul de muncă temporară și salariatul temporar. De asemenea, în noua reglementare, este introdus un nou caz de încetare a contractului de muncă temporară, respectiv renunțarea, de către utilizator, la serviciile salariatului temporar înainte de încheierea misiunii.

Art. 95. (1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.¹⁰²

¹⁰⁰ Textul art. 94 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 51 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2). ”

¹⁰¹ Textul art. 94 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 51 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.”

¹⁰² Textul art. 95 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 52 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar. ”

COMENTARIU:

În ceea ce privește remunerația salariatului temporar, principala modificare constă în faptul că salariul primit pentru fiecare misiune urmează a fi negociat direct cu agentul de muncă temporară, dar nu va putea fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată, fiind eliminate prevederile din vechea reglementare, care stabileau că salariul primit de salariatul temporar nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

Art. 96. Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

¹³³ Textul art. 95 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 53 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(3) în măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.”

a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;

b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;

c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;

d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;

e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.¹⁴⁴

COMENTARIU:

Conform noii reglementări, au fost modificate perioadele de probă pentru realizarea misiunilor de muncă temporară, fiind stabilite durate mai mari pentru acestea, care au fost extinse chiar și până la 20 sau 30 de zile lucrătoare.

Art. 97. (1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

¹⁴⁴ Textul art. 96 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 54 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:

a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;

b) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și două luni;

c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni.”

(2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștință și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

Art. 98. (1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.

(2) În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.

(3) Abrogat¹⁹⁵

COMENTARIU:

A fost eliminată prevederea conform căreia, în cazul în care utilizatorul de muncă temporară continuă să utilizeze munca salariatului temporar fără să încheie contract individual de muncă cu acesta sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție cu agentul de muncă temporară, se consideră că a intervenit, de drept, un contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată între salariatul temporar și utilizatorul de muncă temporară. Această modificare are drept consecință necesitatea încheierii unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată în formă scrisă, dacă se dorește continuarea utilizării muncii salariatului temporar sub o altă formă, după încetarea misiunii.

Art. 99. Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația

¹⁹⁵ Textul art. 98 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 55 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(3) Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată. ”

de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 100. Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.¹⁹⁶

COMENTARIU:

Reglementarea care instituie principiul egalității este tratamentul juridic care trebuie asigurat salariaților temporari în raport cu cei angajați pe durată nedeterminată este completată prin precizarea suplimentară conform căreia salariaților temporari li se vor aplica, în egală măsură, și prevederile regulamentelor interne aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Art. 100'. Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.¹⁹⁷

¹⁹⁶ Textul art. 100 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 56 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale și prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta. ”

¹⁹⁷ Textul art. 100' a fost introdus prin art. I punctul 57 din Legea nr. 40/2011.

COMENTARIU:

In scopul protejării intereselor salariaților temporari, noua reglementare introduce prevederea expresă conform căreia se interzice ca agenții de muncă temporară să perceapă taxe salariaților temporari în schimbul efectuării demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară, urmărindu-se flexibilizarea muncii temporare, crearea accesului la un loc de muncă și reducerea ratei șomajului.*

CAPITOLUL Vm Contractul individual de muncă cu timp parțial

Art. 101. Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.¹⁰⁸

Art. 101'. (1) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-

Textul art. 101 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 20 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

sc în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale.¹⁰⁹

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.¹¹⁰

Art. 102. (1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(2) în situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Art. 103. (1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

¹⁰⁸ Textul art. 101' a fost introdus prin art. I pct. 21 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

¹¹⁰ Textul art. 101' alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 58 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național. ”

(3) Abrogat'

Art. 104. (1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate. (2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(2') O copie a anunțului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.^{'''}

(3) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

CAPITOLUL IX

Munca la domiciliu

Art. 105. (1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

^{'''} Textul art. 103 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 46 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

^{'''} Textul art. 104 alin. (2') a fost introdus prin art. I punctul 22 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

Art. 106. Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

Art. 107. (1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(2) **Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.**^{'''}

COMENTARIU:

Munca la domiciliu permite, între altele, o maximă flexibilitate a orarului de lucru pentru angajat, care poate presta o activitate lucrativă într-un mediu familiar. În același timp, acest mod de prestare a muncii este benefic și pentru angajator, care își optimizează costurile cu spațiile necesare realizării activității.

Prin formularea legislativă așa cum a fost modificată, salariatul

^{'''} Textul art. 107 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 59 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(2) **Prin contractele colective de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu.** ”

*direct implicate în raportul de muncă la domiciliu să negociezeZ
^ e a s c ă , prin contractul individual de muncă, !repu_n ,
obligata reciproce, adaptate muncii efectiv prestate.*

TITLUL m Timpul de muncă și timpul de odihnă

CAPITOLUL I Timpul de muncă

SECȚIUNEA 1 Durata timpului de muncă

Art. 108. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.¹¹⁴

Art. 109. (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

ZnXI u î e Î S o o r * * * * ~ ' 23 din

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Art. 110. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 111. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1) - (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.^{1,4}

COMENTARIU:

Reglementarea cuprinsă în acest articol este în consonanță cu Directiva Europeană 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Legiuitorul național a utilizat dispoziția comunitară care permite majorarea perioadelor de referință pentru calculul duratei maxime legale a timpului de lucru și a acordat posibilitatea ca, pe baza negocierilor colective, perioadele de referință să poată fi majorate suplimentar.

Astfel, prin Legea nr. 40/2011, s-a menținut durata maximă legală a timpului de lucru la 48 de ore pe săptămână, dar a fost mărită cu o lună, de la 3 luni la 4 luni, perioada de referință pe parcursul căreia trebuie ca media săptămânală a orelor de muncă să nu depășească 48 de ore. La stabilirea duratei maxime legale a timpului de lucru se ia în calcul durata normală a timpului de lucru și munca suplimentară.

''' Textul art. 111 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 60 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(2') Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni.

(2) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (2') nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(3) Prevederile alin. (1), (2) și (2') nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani."

Partenerii sociali - respectiv patronate, syndicate sau reprezentanți ai salariaților - pot stabili prin contractele colective de muncă perioade de referință de cel mult 6 luni, pentru anumite activități ori profesii. O astfel de măsură poate fi utilă, de exemplu, în sectoare cu activitate sezonieră, unde cantitatea de muncă necesară în sezoanele de vârf este mai mare decât în restul anului.

Prin alin. 4, legiuitorul a dat posibilitatea prelungirii suplimentare a perioadei de referință stabilită conform alin. anterioare, până la 12 luni, condiționând această prelungire, pe de-o parte de respectarea reglementărilor privind sănătatea și securitatea în muncă și pe de altă parte de existența unor motive obiective. Această prelungire trebuie, de asemenea, să fie convenită prin contractele colective de muncă.

Observăm totuși că prestarea muncii suplimentare rămâne posibilă, conform art. 117 alin. 2, doar cu acordul salariatului, în afara unor situații excepționale.

S-a menținut, în cazul tinerilor de până în 18 ani, interdicția depășirii duratei timpului de muncă de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.

Art. 112. (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 113. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate functiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 114. Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 115. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.¹¹⁴

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 109 și 111.

COMENTARIU:

în cadrul preocupărilor actuale ale Uniunii Europene în materie de politici sociale se regăsește și crearea premiselor pentru salariat de a își crea un echilibru între timpul petrecut la muncă și viața personală. Noi modele privind timpul de lucru tind să permită posibilități de combinare a muncii cu educația, formarea profesională și timpul liber.

Prevederea de mai sus este tocmai în sensul acordării posibilității părților direct implicate în relația de muncă: angajator și salariat

¹¹⁴Textul art. 115 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 61 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne. ”

să își coreleze interesele și să stabilească un program individualizat de muncă, în măsura în care este posibil în funcție de tipul activității prestate. Modalitatea de organizare a programului de muncă nu poate afecta sau influența durata normală, respectiv maximă legală, a timpului de muncă.

In lipsa unui acord al salariatului, angajatorul nu poate impune acestuia un program atipic de muncă, iar dacă totuși o face, nerespectarea acestuia de către salariat nu poate sta la baza sancționării sale disciplinare.

Art. 116. Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

SECȚIUNEA a 2-a Munca suplimentară

Art. 117. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 109, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 118. (1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 111 sau 112, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 111 sau 112, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii

producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.¹¹⁷

Art. 119. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.¹¹⁸

COMENTARIU:

O primă modificare presupune dublarea, la 60 de zile, a termenului în care angajatorul este obligat să compenseze, prin ore libere plătite, munca suplimentară depusă de salariat. Lipsa solicitării salariatului de compensare nu are ca efect exonerarea angajatorului de obligațiile sale. Dacă angajatorul nu a acordat salariatului zilele libere plătite, instanța l-ar putea obliga la plata către salariat a sporului de minim 75% din salariul de bază.

Ca urmare a modificării art. 119 alin. 1, comentat anterior, ar fi trebuit modificat și art. 120 alin.1, respectiv să se menționeze că sporul pentru munca suplimentară se acordă în cazul în care compensarea cu ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60

¹¹⁷ Textul art. 118 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 50 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹¹⁸ Textul Art. 119 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 62 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „ (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. ”

de zile și nu în următoarea lună, cum este în redactarea actuală.

O prevedere nou introdusă este cea a alin. 3. Aceasta corespunde introducerii în dreptul muncii a noțiunii de reducere a activității angajatorului (în acest sens fiind și prevederile art. 52 alin. 3, privind posibilitatea reducerii temporare a activității). Într-o atare situație, angajatorul va putea acorda zilele libere plătite anterior prestării muncii suplimentare, urmând ca salariatul să presteze munca suplimentară în următoarele 12 luni. Inițiativa acordării acestor zile libere aparține angajatorului, care va trebui să justifice măsura dispusă.

În ipoteza încetării raporturilor de muncă înainte de prestarea de către salariat a muncii suplimentare pentru zilele primite, ar putea fi aplicabile dispozițiile art. 272 Codul Muncii, privind obligația de restituire. Această obligație ar putea privi sumele corespunzătoare zilelor libere primite, dar necompensate cu muncă prestată de salariat, până la data încetării contractului de muncă.

Precizăm că, în conformitate cu prevederile art. 276 lit. h Codul Muncii, nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.500 de lei la 3.000 de lei.

Art. 120. (1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 119 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Art. 121. Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

SECȚIUNEA a 3-a Munca de noapte

Art. 122. (1) Munca prestată între orele 22.00 și 6.00 este considerată muncă de noapte.

(1') Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.¹¹⁹

(2) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.¹²⁰

(2') Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.¹²¹

(2²) În situația prevăzută la alin. (2'), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente

¹¹⁹ Textul art. 122 alin. (1') este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 24 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006

¹²⁰ Textul art. 122 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 25 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

¹²¹ Textul art. 122 alin. (2') este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 63 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(2') Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte. ”

sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore. ”

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

COMENTARIU:

Prevederea se referă la salariații care efectuează muncă de noapte în condiții speciale sau deosebite de muncă, pentru care durata normală a timpului de lucru este limitată la maximum 8 ore pe orice perioadă de 24 de ore. Această durată poate fi depășită doar dacă este permis de contractul colectiv de muncă aplicabil și dacă nu este interzis de cel existent la nivel superior. În afară de această condiționare, suplimentar, se prevede că angajatorul va acorda perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore. Cu privire la compensarea în bani, vor fi aplicabile sporurile din art. 123.

Conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, locurile de muncă în condiții deosebite sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților. Conform aceluiași act normativ, locurile de muncă în condiții speciale sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe durata a cel puțin 50% din timpul normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.

¹²² Textul art. 122 alin. 2² a fost introdus prin art. I punctul 64. din Legea nr. 40/2011.

Menționăm că, în conformitate cu prevederile art. 276 alin. 1 Ut. k, încălcarea prevederilor referitoare la munca de noapte constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.500 de lei la 3.000 de lei.

Art. 123. Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.¹²³

COMENTARIU:

Modificarea constă în mărirea sporului pentru munca prestată în timpul nopții, care se majorează de la 15% la 25% din salariul de bază, cu condiția ca timpul lucrat să fie de cel puțin 3 ore pe noapte din timpul normal de lucru. A fost astfel preluată valoarea sporului pentru munca de noapte prevăzut de art. 41 alin. 3 Ut. e din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010.

Art. 124. (1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 122 alin. (1') sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.¹²⁴

¹²³ Textul art. 123 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 65 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată. ”

¹²⁴ Textul art. 124 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de punctul 28 din

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății și familiei.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.

Art. 125. (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

SECȚIUNEA a 4-a Norma de muncă

Art. 126. Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art. 127. Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

Art. 128. Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați. M M

Art. 129. Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.¹²⁵ • m M

COMENTARIU: 1

A fost înlocuită prevederea anterioară care conținea un mecanism complicat și ignora dreptul angajatorului de a reglementa activitatea în propria societate. . ț i m

In forma actuală, în locul acordului prealabil și obligatoriu al sindicatului sau reprezentanților salariaților, pentru redactarea normelor de muncă se prevede doar o obligație de consultare a acestora. S-a dat astfel eficiență parțială propunerilor venite din partea mediului de afaceri, în cadrul dezbaterilor publice anterioare modificării din 2011 a Codului Muncii. f '

¹²⁵ Textul art. 129 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 66 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților salariaților. (1') În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor apela la arbitrajul unui terț ales de comun acord.

(2) În situația în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.

(3) Procedura de reexaminare, precum și situațiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. ”

CAPITOLUL H Repausuri periodice

Art. 129'. Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.¹²⁶

SECȚIUNEA 1 Pauza de masă și repausul zilnic

Art. 130. (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Art. 131. (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art. 131'. (1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu

¹²⁶ Textul art. 129' a fost introdus prin art. I punctul 29 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.¹²⁷

SECȚIUNEA a 2-a Repausul săptămânal

Art. 132. (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) în cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) în situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) în situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.¹²⁸

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

Art. 133. (1) în cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare

¹²⁷ Textul art. 131' a fost introdus prin art. I punctul 30 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

¹²⁸ Textul art. 132 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 31 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

SECȚIUNEA a 3-a Sărbătorile legale

Art 134. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale,

declarat astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.¹²⁹

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Art. 135. Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

¹²⁹ Textul art. 134 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. Unic din Legea nr. 202/2008.

Art. 136. Prevederile art. 134 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

Art. 137. (1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 135, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 136 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Art. 138. Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

CAPITOLUL III

Concediile

SECȚIUNEA 1

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

Art. 139. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art. 140. (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.¹³⁸

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4) Abrogat.¹³⁹

COMENTARIU:

Textul articolului a fost actualizat, în raport de preconizata renunțare la contractul colectiv de muncă la nivel național, punându-se accentul pe stabilirea duratei concediului de odihnă prin negocierea directă dintre angajator și salariat. Concediul de odihnă care se va negocia nu poate fi mai mic decât durata minimă a concediului de odihnă anual stabilit de lege (20 de zile lucrătoare). În cazul în care salariatul începe activitatea la angajator în cursul anului, concediul de odihnă efectiv se acordă proporțional cu activitatea prestată de salariat în anul calendaristic respectiv.

Art. 141. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute

¹³⁸ Textul art. 140 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 67 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. ”

¹³⁹ Textul art. 140, alin. (4) a fost abrogat prin art. I punctul 53 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 142. Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.¹³²

COMENTARIU:

Legiuitorul a prevăzut, în cazul categoriilor speciale de salariați indicate în articol, o durată minimă a concediului suplimentar de 3 zile, care poate fi majorată prin negocieri colective.

Art. 143. (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

¹³² Textul art. 142 alin. (2) a fost introdus prin art. I punctul 68 din Legea nr. 40/2011.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) în cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) **In cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.**¹³³

COMENTARIU:

Durata concediului neîntrerupt de care trebuie să beneficieze salariatul a fost redusă de la 15 la 10 zile. Reglementarea a devenit astfel mai realistă în raport cu situația de pe piața muncii.

Angajatorul va putea refuza o solicitare a salariatului privind efectuarea unei perioade neîntrerupte de concediu de odihnă mai mare de 10 zile, fără a avea nevoie de o justificare specială.

Art. 144. Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu

¹³³ Textul art. 143 alin. (5) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 69 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(5) *In cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.* ”

excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 145. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.¹³⁴

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.¹³⁵

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 146. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 147. (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

¹³⁴ Textul art. 145 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 54 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹³⁵ Textul art. 145 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 54 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

Art. 148. (1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

SECȚIUNEA a 2-a Concediile pentru formare profesională

Art. 149. (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 150. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) **Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.**¹³⁶

COMENTARIU:

Procedura stabilită prin prezentul articol se aplică doar în cazul concediilor de formare profesională solicitate de salariat.

În reglementarea anterioară existau două condiții care trebuiau îndeplinite cumulativ pentru ca angajatorul să refuze permisiunea

¹³⁶ Textul art. 150 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 70 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.”

salariatului de a efectua un concediu fără plată pentru formare profesională.

Aceste condiții erau acordul prealabil al sindicatului sau al reprezentanților salariaților și faptul ca absența salariatului să fi prejudiciat grav desfășurarea activității.

Prima condiție a acordului prealabil al sindicatului apărea ca excesivă, era dificil de realizat și răpea angajatorului prerogativa de a organiza factorul uman în funcție de necesitățile activității.

În actuala formă s-a menținut doar cea de-a doua condiție existentă în vechea reglementare și deci angajatorul va putea refuza concediul fără plată solicitat de salariat, justificând prejudiciul ce s-ar cauza activității societății prin lipsa acestuia. Refuzul nu poate fi abuziv, în caz contrar, salariatul are dreptul de a se adresa instanței de judecată și, eventual, de a obține despăgubirea de către angajator, conform art. 269 Codul Muncii.

Cu toate acestea, în contextul eliminării necesității opiniei unui terț (sindicatul) din procedura aprobării acestui tip de concediu, ar fi fost necesar ca legiuitorul să exemplifice sau să ofere criterii care să permită încadrarea diverselor situații faptice în noțiunea „prejudiciu grav” care poate fi adus activității angajatorului. În lipsa unor criterii legale, va reveni practicii judiciare rolul de a clarifica această noțiune.

Precizăm că neprezentarea salariatului la programul de lucru, în ipoteza unui refuz al angajatorului de a-i aproba concediul de formare profesională, este susceptibil să constituie abatere disciplinară.

Art. 151. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata

acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art. 152. (1) în cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.¹³⁷

(2) în situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 145.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 151 alin. (1).

Art. 153. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

¹³⁷ Textul art. 152 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 55 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

TITLUL IV Salarizarea

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 154. (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 155. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art. 156. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art. 157. (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele

locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.¹³⁸

COMENTARIU:

Practic legea face distincție între nivelul minim al salariilor aplicabil în diversele sectoare de activitate, care se va stabili prin negocieri colective și cel al salariului individual, care va fi stabilit prin negocieri directe salariat-angajator, cu respectarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Practica actuală cunoaște deja, corespunzător și tendinței europene, stabilirea unor salarii minime în urma negocierilor colective sectoriale. Aceste niveluri sunt în general mai mari decât nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, stabilit prin hotărâre de Guvern. Cu privire la sistemul de salarizare al personalului din autoritățile publice finanțate integral sau majoritar din bugetul de stat, acesta se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

Art. 158. (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) în scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

¹³⁸ Textul art. 157 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pet. 71 din Legea nr. 10/2001. Anterior acestei modificări textul, avea următorul conținut: „(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.

(2) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

Art. 158. - (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.”

CAPITOLUL IF³⁹

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

Art. 159. (1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștință salariaților prin grija angajatorului.

Art. 160. Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

³⁹ Titlul CAPITOLULUI II este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 56 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005

CAPITOLUL m

Plata salariului

Art. 161. (1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

(2) **Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.¹⁴⁰**

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 160, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

COMENTARIU:

Modificarea are în vedere generalizarea acestei modalități de plată a salariilor, mai ușor de gestionat de către angajator. Mai mult, se are în vedere și dezideratul Băncii Naționale a României de localizare a fluxurilor financiare angajat-salariat în cadrul circuitului bancar, ca măsură pentru combaterea evaziunii fiscale și a muncii la negru.

In principiu, plata salariilor pe card, care poate genera pentru salariat obligația achitării unor comisioane bancare, trebuie să aibă acordul acestuia. In acest sens este și jurisprudența Curții Constituționale, Decizia nr. 859 din 16.06.2009 publicată în Monitorul Oficial nr. 520 din 29.07.2009.

¹⁴⁰ Textul art. 161, alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. 1 pct. 72 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil”.

Art. 162. (1) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Art 163. (1) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(2) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art 164. (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art 165. Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Art. 166. (1) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

CAPITOLUL IV

Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

Art. 167. Constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială.¹⁴¹

Art. 168. Abrogat.¹

¹⁴¹ Textul art. 167 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 57 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁴² Textul art. 168 a fost abrogat prin art. I punctul 58 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

CAPITOLUL V

Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia

Art. 169. (1) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

(2) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

(3) Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.

Art. 170. Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

TITLUL V

Sănătatea și securitatea în muncă

CAPITOLUL I

Reguli generale

Art. 171.(1) Abrogat.¹⁴³

¹⁴³ « Textul art. 171, alin. (1) a fost abrogat prin art. I punctul 59 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005. »

(2) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(3) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(4) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

(5) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 172. (1) Dispozițiile prezentului titlu se completează cu dispozițiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum și cu normele și normativele de protecție a muncii.

(2) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

Art. 173. (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștință salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 174. (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.

(3) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 175. Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 176. (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art. 177. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 178. (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

CAPITOLUL II

Comitetul de securitate și sănătate în muncă

Art. 179. (1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat și cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

Art. 180. (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin **50** de salariați.

(2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de **50** de salariați.

(3) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă. Numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(5) În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

Art. 181. Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.¹⁴⁴

CAPITOLUL HI

Protecția salariaților prin servicii medicale

Art. 182. Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 183. (1) Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociație patronală.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcție de numărul de salariați ai angajatorului, potrivit legii.

Art. 184. (1) Medicul de medicină a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală.

(2) Medicul de medicină a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

Art. 185. (1) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

- a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;

¹⁴⁴ Textul art. 181 este reprodus astfel cum a fost modificat prin punctul 31' din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006, așa cum a fost aprobată prin Legea nr. 94/2007.

c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 186. (1) Medicul de medicină a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator și sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Art. 187. Prin lege specială vor fi reglementate atribuțiile specifice, modul de organizare a activității, organismele de control, precum și statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii.

TITLUL VI Formarea profesională

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 188. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;

- b) obținerea unei calificări profesionale;
 - c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
 - e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) prevenirea riscului șomajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 189. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 190. (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
 - b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.
- (2) Cheltuielile cuprind participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.¹⁴⁵

¹⁴⁵ - Textul art. 190 este reprodus astfel cum fost modificat prin art. I punctul 60 din

Art. 191. (1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.¹⁴⁶

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.¹⁴⁷

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art. 192. Abrogat.¹⁴⁸

Art. 193. (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.¹⁴⁹

Art. 194. (1) în cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁴⁶ Textul art. 191, alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 61 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁴⁷ Textul art. 191 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 61 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁴⁸ Textul art. 192 a fost abrogat prin art. I punctul 62 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005 începând cu 05.07.2005.

¹⁴⁹ Textul art. 193 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 63 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.¹⁵⁰

COMENTARIU:

Această modificare constituie o măsură în vederea stimulării programelor de pregătire profesională.

¹⁵⁰ Textul art. 194 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 73 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat. ”

Anterior, dacă pregătirea profesională presupunea scoaterea salariatului din activitate pentru o durată mai mare de 25% din durata zilnică a timpului de lucru, pe durata pregătirii profesionale salariatului îi erau diminuate drepturile salariale, mergând până la suspendarea contractului individual de muncă (în cazul în care era vorba despre scoaterea totală din activitate). Prin forma actuală, pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul își păstrează toate drepturile salariale, iar această perioadă reprezintă și stagiul de cotizare.

Art. 195. (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 194 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.¹⁵¹

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru **motive** disciplinare, sau al căror contract individual de muncă

¹⁵¹ Textul art. 195 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 74 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *Salariații care au beneficiat de un curs sau de un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului Individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.*

a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

COMENTARIU:

În acest moment, angajatorul și salariatul care a beneficiat de formare profesională au dreptul să stabilească prin negociere perioada pentru care angajatului îi va fi interzisă inițiativa încetării contractului de muncă. Soluția aleasă este preferabilă celei anterioare, care stabilea o durată de cel puțin 3 ani pentru această interdicție, în măsura în care cursul de pregătire profesională avusese o durată mai mare de 60 de zile.

La momentul semnării actului adițional referitor la formarea profesională, subliniem necesitatea ca părțile (și mai ales salariatul) să analizeze atent suma pe care se obligă să o ramburseze în ipoteza în care alege să denunțe contractul individual de muncă, pentru ca această valoare să reflecte valoarea cursului de care salariatul a beneficiat.

Art. 196. (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 197. Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

CAPITOLUL II

Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 198. Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Art. 199. (1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

Art. 200. (1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării.

(2) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Art. 201. (1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de

muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie o dată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

Art. 202. (1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 203. (1) Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(4) Exercitarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art. 204. - (1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

CAPITOLUL III Contractul de ucenicie la locul de muncă

Art. 205. (1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

(2) Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.¹⁵²

Art. 206. Abrogat.¹⁵³

Art. 207. (1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.¹⁵⁴

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

Art. 208. Abrogat.¹⁵⁵

¹⁵² Textul art. 205 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 64 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

Textul art. 206 a fost abrogat prin art. I punctul 65 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁵⁴ Textul art. 207 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 66 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁵⁵ Textul art. 208 a fost abrogat prin art. I punctul 67 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

Art. 209. Abrogat.¹⁵⁶

Art. 210. Abrogat.¹⁵⁷

Art. 211. Abrogat.¹⁵⁸

Art. 212. Abrogat.¹⁵⁹

Art. 213. Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială.¹⁶⁰

TITLUL VII Dialogul social

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 214. Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.

¹⁵⁶ Textul art. 209 a fost abrogat prin art. I punctul 68 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁵⁷ Textul art. 210 a fost abrogat prin art. I punctul 69 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁵⁸ Textul art. 211 a fost abrogat prin art. I punctul 70 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁵⁹ Textul art. 212 a fost abrogat prin art. I punctul 71 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁶⁰ Textul art. 213 a fost modificat prin punctul 72 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

Art. 215. (1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.

(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilesc prin lege specială.¹⁴¹

COMENTARIU:

Practic, actualele modificări ale Codului Muncii, atât cea a articolului în cauză, dar și cele privind capitolul II, „Sindicatele”, capitolul IV, „Patronatul”, titlul VIII, „Contractele colective de muncă” și art. 248, constau într-o separare a reglementărilor ce privesc dreptul colectiv al muncii. Aceste din urmă reglementări sunt, la data elaborării acestei lucrări, propuse a fi cuprinse într-o lege a dialogului social, aflată în procedură legislativă (sub nr. PL-x nr. 185/2011). Odată cu edictarea ca lege a acestui proiect, în cuprinsul său se vor regăsi prevederi privind organizarea sindicatelor și a patronatelor, constituirea comisiilor de dialog social, negocierea colectivă și soluționarea conflictelor de muncă, iar legislația care cuprinde acum aceste reglementări va fi abrogată.

Art. 216. în cadrul ministerelor și prefecturilor funcționează, în condițiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administrația publică, sindicate și patronat.

Textul art. 215 este reprodus astfel cum a fost modificat prin punctul 75 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită "autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național-*

CAPITOLUL n Sindicatele

Art. 217. (1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege.¹⁴²

COMENTARIU:

Structura textului a fost completată cu o definiție mai amplă a sindicatelor, corespunzătoare și prevederilor Legii Sindicatelor nr. 54/2003. S-au precizat categoriile de entități care sunt definite ca organizații sindicale (adăugându-se federațiile și confederațiile sindicale). S-a menționat în cuprinsul articolului că organizațiile sindicale sunt constituite de salariați, în vederea promovării

¹⁴¹ Textul art. 217 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 76 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor”.

(2) Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.

(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii. ”

intereselor lor profesionale, economice și sociale și în vederea apărării drepturilor individuale și colective ale acestora, prevăzute în contractele colective și individuale de muncă.

Art. 218. Sindicatele participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

Art. 219. Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

Art. 220. Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale.

Art. 221. (1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală.

(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

Art. 222. La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.¹⁶³

Textul art. 222 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 77 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut „M cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi”.

COMENTARIU:

Textul a fost modificat prin înlocuirea sintagmei „ conflicte de drepturi” cu noțiunea de „conflicte de muncă”. Motivul acestei modificări este renunțarea la noțiunea de conflict de drepturi, care a fost operată prin modificarea art. 248 Codul Muncii.

Prevederile din acest articol trebuie corelate cu cele din art. 28 din Legea nr. 54/2003, conform cărora organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată.

Art. 223. (1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.¹⁶⁴

(3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.

¹⁶³ Textul alin. (2) art. 223 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 78 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondență profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate. ”

COMENTARIU:

Legiuitorul a eliminat prevederile care se refereau la faptul că reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu puteau fi concediați pe timpul exercitării funcției și timp de 2 ani după aceea, pentru cauze neimputabile lor ori pentru necorespondere profesională. Practic, acest text asigura o impunitate specifică acestor salariați, împiedicând angajatorul să își exercite atribuțiile normale ce îi reveneau în ce privește personalul angajat.

Prevederea era o atingere adusă principiului egalității cetățenilor în fața legii, deoarece crea o discriminare față de restul angajaților, din moment ce necoresponderea profesională, de exemplu, nu are legătură cu activitatea persoanei în cauză de reprezentant al salariaților. Cu toate acestea, angajatorul era obligat să mențină angajat un salariat care nu corespundea profesional numai pentru motivul că acesta avea sau a avut calitatea de reprezentant ales în organele de conducere ale sindicatului.

Problema în discuție este reglementată prin Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/ 1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în cadrul întreprinderii și facilitățile de acordat acestora.

Prin modificarea articolului, legiuitorul răspunde criticilor pe care literatura de specialitate și angajatorii le-au adus textului inițial și stabilește o protecție a salariaților aleși în organele de conducere ale sindicatelor în concordanță cu prevederile convenției internaționale citate anterior.

Menționăm că salariatul ales în organele de conducere ale sindicatelor rămâne protejat pentru perioada cât exercită o funcție eligibilă într-un organism sindical și prin dispozițiile art. 60 alin. 1 lit. h Codul Muncii, care dispun că pe perioada exercitării unei funcții

eligibile într-un organism sindical concedierea nu poate fi dispusă, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare grave.

CAPITOLUL 11 Reprezentanții salariaților

Art. 224. (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.^{***}

(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

COMENTARIU:

Vechea reglementare condiționa dreptul de reprezentare al reprezentanților salariaților de neafilierea niciunuia dintre angajați la o organizație sindicală. Actuala reglementare se va dovedi mai utilă salariaților, deoarece ei pot fi reprezentați de entități ori persoane care sunt mai aproape de interesele lor și au o cunoștință mai bună despre activitatea angajatorului.

^{***} Textul art. 224 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 79 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop”.

Art. 225. (1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.¹⁶⁶

(2) Abrogat.¹⁶⁷

(3) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia.

(4) Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani.

COMENTARIU:

Textul actual nu mai condiționează alegerea ca reprezentant al salariaților de vârstă (care era de minimum 21 de ani) și nici de durata activității în unitatea angajatoare (care era de un an neîntrerupt).

Art. 226. Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

¹⁶⁶ Textul art. 225 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 80 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *J'otfi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere.*

¹⁶⁷ Textul art 225, alin. (2) a fost abrogat prin art. I punctul 81 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Condiția vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou-înființați. ”*

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.¹⁶⁸

COMENTARIU:

În considerarea modificărilor anterioare și ale prevederilor art. 14 din Legea nr. 130/1996, privind contractul colectiv de muncă, s-a precizat în acest articol dreptul reprezentanților salariaților de a negocia, pentru salariații reprezentați, contractul colectiv de muncă.

Art. 227. - Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.

Art. 228. Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.¹⁶⁹

COMENTARIU:

Până la această modificare, reprezentanților salariaților le era recunoscută legal o durată de 20 de ore pe lună, pe care o puteau dedica activităților specifice și care le era remunerată. Prin această modificare, partenerii sociali sunt lăsați să negocieze direct acest aspect, cu consecințe pozitive asupra activității angajatorului. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971 stabilește că în întreprinderi trebuie să se acorde înlesniri

¹⁶⁸ Textul art. 226 lit. e) a fost introdus prin art. I, punctul 82 din Legea nr. 40/2011.

¹⁶⁹ Textul art. 228 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 83 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.”*

reprezentanților lucrătorilor, dar acordarea înlesnirilor nu trebuie să împiedice buna funcționare a întreprinderii interesate.

Art. 229. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.¹⁷⁰

COMENTARIU:

In textul legislativ anterior, protecția reprezentanților salariaților era mai restrânsă față de salariații aleși în organele de conducere ale sindicatelor. Prin modificarea ambelor articole - art. 223 și art. 229 - operată prin Legea nr. 40/2011, ambele categorii de salariați se vor bucura de aceeași protecție legală, numai pe durata exercitării mandatului și numai cu privire la interdicția concedierii pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

CAPITOLUL IV Patronatul

Art. 230. (1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

¹⁷⁰ Textul art. 229 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 84 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *J>e toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespun-dere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați".*

(2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii.¹⁷¹

Art. 231. Abrogat.¹⁷²

Art. 232. Abrogat.¹⁷³

Art. 233. Abrogat.¹⁷⁴

Art. 234. Abrogat.¹⁷⁵

¹⁷¹ Textul art. 230 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 85 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *fatronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată."*

¹⁷² Textul art. 231 a fost abrogat prin art. I punctul 86 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.*

(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative."

¹⁷³ Textul art. 232 a fost abrogat prin art. I punctul 86 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.*

(2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe aceștia în cazul conflictelor de drepturi".

¹⁷⁴ Textul art. 233 a fost abrogat prin art. I punctul 86 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor. "*

¹⁷⁵ Textul art. 234 a fost abrogat prin art. I punctul 86 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social. "*

Art. 235. Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.¹⁷⁶

COMENTARIU:

Așa cum aminteam și anterior, modificările capitolul IV, „Patronatul”, dar și a art. 215 sau ale titlul VIII „Contractele colective de muncă”, au constatat într-o separare a reglementărilor ce privesc dreptul colectiv al muncii, care vor fi cuprinse în legea dialogului social.

TITLUL VEI

Contractele colective de muncă

Art. 236. (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

¹⁷⁶ Textul art. 235 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 87 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.
(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.
(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.”

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.¹⁷⁷

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

COMENTARIU:

Textul a fost precizat, în sensul că unitățile cu cel puțin 21 de angajați sunt obligate să organizeze negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Obligația de a negocia a rămas în continuare de diligentă, părțile putând să constate, în urma negocierilor, că nu au putut ajunge la un acord pentru încheierea contractului colectiv de muncă.

Art. 237. Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.¹⁷⁸

Art. 238. Abrogat.¹⁷⁹

¹⁷⁷ Textul art. 236 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 88 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.”

¹⁷⁸ Textul art. 237 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 89 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.”

¹⁷⁹ Textul art. 238 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.
(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drep-

Art. 239. Abrogat.¹⁸⁰

Art. 240. Abrogat.¹⁸¹

Art. 241. Abrogat.¹⁸²

Art. 242. Abrogat.¹⁸³

turi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

(3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariațelor au un caracter minimal. "

¹⁸⁰ Textul art. 239 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.* "

¹⁸¹ Textul art. 240 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național.*

(2) Contractele colective de muncă se pot încheia și la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare grupuri de angajatori. "

¹⁸² Textul art. 241 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:*

a) pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

c) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară. în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 240 se încheie un singur contract colectiv de muncă."

¹⁸³ Textul art. 242 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni. sau pe durata unei lucrări determinate. "*

Art. 243. Abrogat.¹⁸⁴

Art. 244. Abrogat.¹⁸⁵

Art. 245. Abrogat.¹⁸⁶

Art. 246. Abrogat.¹⁸⁷

Art. 247. Abrogat.¹⁸⁸

COMENTARIU:

Restructurarea acestui capitol se înscrie în optica legiuitorului,

¹⁸⁴ Textul art. 243 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.*

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta. "

¹⁸⁵ Textul art. 244 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru. "*

¹⁸⁶ Textul art. 245 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Contractul colectiv de muncă încetează:*

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;

c) prin acordul părților. "

¹⁸⁷ Textul art. 246 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră."*

¹⁸⁸ Textul art. 247 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *In cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior."*



descrișă în comentariul de la art. 215, ca reglementarea negocierilor și contractelor colective să se regăsească în legea dialogului social. Principala modificare vizată în acest domeniu se referă la eliminarea contractului colectiv de muncă la nivel național. Valabilitatea actualelor contracte colective de muncă este stabilită de prevederile Legii nr. 40/2011.

Astfel, prin această lege, s-a abrogat art. 23 alin. 1 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, care prevedea că durata pe care se încheie contractul colectiv nu poate fi mai mică de 12 luni. De asemenea, prin art. II al aceleiași legi, contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate după intrarea în vigoare a legii și până la finalul anului 2011 nu pot avea o valabilitate care să depășească data de 31.12.2011.

Contractele colective deja încheiate își vor menține valabilitatea până la finalul termenului pentru care au fost încheiate. Cu toate acestea, în momentul în care legislația muncii va fi completată și cu apariția legislației dialogului social, partenerii sociali - patronate și sindicate sau reprezentanți ai salariaților - ar trebui să negocieze și să semneze noi contracte colective de muncă, adaptate noilor prevederi.

TITLUL LX Conflictele de muncă

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 248. Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.¹⁸⁹

COMENTARIU:

Definiția conflictelor de muncă a fost modificată astfel încât au fost abrogate noțiunile de conflicte de drepturi și conflicte de interese. Noțiunile de conflicte colective de muncă și conflicte individuale de muncă vor fi definite de legea dialogului social, Codul Muncii urmând să reglementeze, în principiu, doar raporturile individuale de muncă.

Art. 249. Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.

¹⁸⁹ Textul art. 248 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 91 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

(2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese.

(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi. ”

CAPITOLUL n Greva

Art. 250. Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

Art. 251. (1) Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.

(2) Participarea salariaților la grevă este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.

Art. 252. Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.

Art. 253. Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

TITLUL X Inspekția Muncii

Art. 254. Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspekției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

Art. 255. Inspekția Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, organizate în fiecare județ și în municipiul București.

Art. 256. Înființarea și organizarea Inspekției Muncii sunt reglementate prin lege specială.

Art. 256'. Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.¹⁹⁰

COMENTARIU:

Conform art. 3 alin. 4 din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, controlul realizat de organele specializate se poate derula doar după consemnarea, în registrul unic de control al unității, a datelor referitoare la organul de control, obiectul, temeiul controlului. Articolul din Codul Muncii instituie o derogare de la această obligativitate, tocmai pentru a se întări caracterul inopinat al controlului în scopul creșterii eficienței activităților în vederea combaterii fenomenului muncii la negru.

¹⁹⁰ Textul art. 256'. a fost introdus prin art. I punctul 92 din Legea nr. 40/2011.

TITLUL XI

Răspunderea juridică

CAPITOLUL I

Regulamentul intern

Art. 257. Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 258. Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;

i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.¹⁹¹

COMENTARIU:

A fost introdusă obligativitatea menționării în regulamentul intern a criteriilor și procedurilor de evaluare profesională a salariaților, corespunzător modificării realizate asupra art. 17 alin. 2, lit. d' Codul Muncii.

Cu privire la contractele individuale de muncă aflate în derulare, subliniem necesitatea ca, în conformitate cu prevederile art. 17 alin. 4 din Codul Muncii, să fie încheiat un act adițional care să indice criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.

Pentru contractele individuale de muncă ce se încheie după intrarea în vigoare a Legii nr. 40/2011, este obligatorie menționarea în contract a criteriilor de evaluare a activității profesionale aplicabile la nivelul angajatorului.

¹⁹¹ Textul art. 258. este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 93 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:*

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice."

In toate cazurile, angajatorul trebuie să completeze regulamentul intern, cu criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților, regulament care se aduce la cunoștința salariaților odată cu modificarea (pentru contractele în vigoare) sau cu încheierea contractelor de muncă (pentru contractele nou încheiate).

Art. 259. (1) Regulamentul intern se aduce la cunoștință salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

Art. 260. Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 259.

Art. 261. (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Art. 262. (1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

(2) În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

CAPITOLUL H

Răspunderea disciplinară

Art. 263. (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 264. (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) Abrogată.^{1,2}

c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

^{1,2} Textul art. 264, alin (1), lit. b), a fost abrogat prin art. I punctul 94 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „*Suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare.* ”

COMENTARIU:

Suspendarea contractului de muncă nu mai poate fi dispusă ca sancțiune disciplinară de către angajator.

(2) în cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.¹⁹³

COMENTARIU:

Prin introducerea acestui articol se instituie un cazier disciplinar. Salariatul este reabilitat, în măsura în care, timp de 12 luni, nu i s-a aplicat o nouă sancțiune disciplinară. Importanța practică a unei astfel de reabilitări poate exista în situația când promovarea salariatului este condiționată de lipsa abaterilor disciplinare ori pentru a fi opusă angajatorului când acesta invocă săvârșirea în trecut de către salariat a unor abateri disciplinare, pentru a se justifica sancțiunea concedierii disciplinare.

Deși se prevede că radierea sancțiunilor disciplinare se face de drept, teza a doua a alineatului prevede că radierea sancțiunilor disciplinare se face prin decizie scrisă a angajatorului, aspect care poate fi generator al unei birocrații nedorite. În ipoteza refuzului angajatorului de a emite decizia de constatare a radierii sancțiunilor disciplinare, salariatul se poate adresa instanței judecătorești competente.

¹⁹³ Textul art. 264, alin (3) a fost introdus prin art. I punctul 95 din nr. 40/2011.

O prevedere asemănătoare mai existase în legislația românească a muncii, în Legea nr. 1/1970, a organizării și disciplinei muncii în unitățile de stat, care prevedea în plus și o reabilitare administrativă, care se putea acorda de conducătorul unității.

Art. 265. (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art. 266. Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 267. (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art. 268. (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;¹⁹⁴

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

1) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

COMENTARIU:

Textul a fost completat pentru rațiuni de claritate, adăugându-se în enumerarea normelor a căror încălcare a constituit abaterea disciplinară și a prevederilor contractului individual de muncă.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

¹⁹⁴ Textul art. 268 slin. 2 lit. (b) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 96 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *Precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat*

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

CAPITOLUL m

Răspunderea patrimonială

Art 269 (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.¹⁹⁵

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 270 și următoarele.

Art 270. (1) **Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.**

(2) **Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.**

(3) **În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea**

¹⁹⁵ Textul art. 269 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I din Legea nr. 237/2007.

solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.¹⁹⁶

COMENTARIU:

Reglementarea răspunderii patrimoniale a fost, în Codul Muncii adoptat în anul 2003, una dintre modificările cele mai clare față de legislația anterioară. A fost înlăturată noțiunea deciziei de imputare, prin care conducerea unității stabilea existența pagubei, întinderea acesteia și proceda de îndată la reținerea din drepturile salariale, urmând ca salariatul să se adreseze organelor de jurisdicție pentru apărarea intereselor sale legitime, dacă le considera încălcate.

Modificarea din 2003 a transpus în fața instanțelor judecătorești toate litigiile având originea în răspunderea patrimonială a lucrătorilor, cu toate dificultățile implicate decurgând din probațiune și durată.

In acest context, în cursul dezbaterilor ce au precedat modificările din 2011 ale Codului Muncii, patronatele au solicitat reglementarea, din nou, a deciziei de imputare.

Procedura nou introdusă, prin Legea nr. 40/2011, la alin. 3 și 4,

¹⁹⁶ Textul art. 270 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 97 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră ori de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului. ”

din cauză că necesită acordul părților, va genera deficiențe evidente de aplicare în practică și va împiedica, cel mai probabil, atingerea scopului inițial urmărit de mediul de afaceri.

În realitate, soluția actuală adoptată de legiuitor se rezumă la a permite expres părților raportului juridic de muncă să convină asupra recuperării prejudiciului cauzat de salariat.

Părțile trebuie să cadă de acord atât cu privire la valoarea despăgubirii, cât și cu privire la durata și modul de achitare a acesteia de către salariat. Acordul trebuie să fie expres, fără a putea fi dedus din alte împrejurări (cum ar fi achitarea benevolă a unei sume de către salariat sau necontestarea unei rețineri din salariu operată de angajator). Recuperarea prejudiciului prin acordul părților este limitată, însă, la situațiile când acesta nu depășește o valoare de 5 salarii minime brute pe economie. Pentru situația când prejudiciul depășește această valoare, angajatorul va fi nevoit să se adreseze instanței judecătorești. Încheierea unui acord între părți pentru o sumă mai mare de 5 salarii minime brute pe economie atrage nulitatea absolută a acordului.

Intervenția instanței judecătorești va fi de asemenea necesară dacă nu există un acord al părților pentru recuperarea prejudiciului, chiar dacă valoarea sa este mai mică decât valoarea indicată anterior.

Legea prevede că recuperarea nu se va putea face într-un termen mai mic de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a notei de constatare și evaluare a pagubei. Acest termen ar fi trebuit lăsat de legiuitor în posibilitatea de negociere de către părți.

Situația reglementată prin acest alineat reprezintă o excepție de la art. 164 alin. 2 Codul Muncii, conform căruia reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească.

Art. 271. (1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Art. 272. (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art. 273. (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

Art. 274. (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art 275. în cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

CAPITOLUL IV

Răspunderea contravențională

Art. 276. (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;¹⁹⁷

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;¹⁹⁸

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;¹⁹⁹

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;²⁰⁰

¹⁹⁷ Textul art. 276, lit. (a) este reprodus astfel cum a fost modificată prin art. 1 punctul 72' din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁹⁸ Textul art. 276, lit. (b) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. 1 punctul 72' din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

¹⁹⁹ Textul art. 276, lit. c) este reprodus astfel cum a fost prin art. 1 punctul 72' din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

²⁰⁰ Textul art. 276, lit. (d) este reprodus astfel a fost modificat prin art. 1 punctul 73 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată.²⁰¹

COMENTARIU:

Prevederile referitoare la răspunderea contravențională și penală din Codul Muncii au fost modificate prin Legea nr. 40/2011 pentru a combate munca la negru.

Acest text sancționează fapta de primire la muncă a unor persoane, fără încheierea unui contract individual de muncă, textul fiind modificat față de reglementarea anterioară. Astfel, fapta își păstrează relevanța contravențională numai dacă privește un număr de până la 5 salariați și primește relevanță penală dacă privește primirea la muncă a unui număr mai mare de 5 salariați.

Trebuie spus că această contravenție este săvârșită în orice situație în care angajatorul va fi depistat că a atribuit sarcini specifice unor persoane, în lipsa înregistrării contractelor individuale de muncă ale acestora în registrul de evidență al salariaților, transmis la Inspectoratul Teritorial de Muncă competent. Angajatorul nu va fi exonerat de sancțiunea contravențională nici în cazul că ar exista un contract individual de muncă încheiat între părți, dacă nu a fost înregistrat, având în vedere și modificarea art. 16 alin. 2 și 3 din Codul Muncii.

²⁰¹ Textul art. 276, lit. (e) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 98 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă se sancționează potrivit art. 16 alin. (1) cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.* "

În practica anterioară, care nu mai este aplicabilă, unele instanțe diminuau sancțiunea contravențională sau exonerau contravenientul de executarea ei, dacă se dovedea că existaseră încheiate contracte individuale de muncă, dar ele nu fuseseră înregistrate la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Ca o evaluare legală a pericolului social al faptei incriminate, amenzile pentru săvârșirea contravenției au fost majorate semnificativ, de la un minim special de 3.000 lei la un minim special de 10.000 de lei și până la un maxim special de 20.000 de lei, fiind desființat pragul maxim al amenzii, care era de 100.000 de lei.

e) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;²⁰²

COMENTARIU:

Legiuitorul a dorit să conștientizeze salariatul despre obligația ce îi revine și lui, de a presta munca doar în baza unor forme legale. În acest context, a prevăzut și sancționarea contravențională a salariatului care prestează munca, în lipsa unui contract individual de muncă. Diferit față de contravenția anterioară, salariatul nu va răspunde în ipoteza în care există încheiat un contract individual de muncă, dar el nu a fost transmis, cu registrul de evidență al salariaților, la Inspectoratul Teritorial de Muncă. Formularea textului legal este explicabilă deoarece obligația de transmitere către inspectorat a registrului de evidență revine angajatorului, iar salariatul nu poate controla activitatea acestuia.

²⁰² Textul art. 276, lit. e) a fost introdus prin art. I punctul 99 din Legea nr. 40/2011.

f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;²⁰³

g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;²⁰⁴

h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.²⁰⁵

l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 116, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;²⁰⁶

COMENTARIU:

Acest text nou introdus sancționează încălcarea obligațiilor angajatorului prevăzute de art. 27 și art. 116 Codul Muncii.

Cu privire la obligația prevăzută de art. 27, vom sublima că este vorba despre fapta de a angaja o persoană fără prezentarea unui certificat medical. Cu privire la interdicția solicitării testelor de sarcină, încălcarea sa este prevăzută ca și contravenție în art. 46 alin. 1 al Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

²⁰³ Textul art. 276, lit. (f) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 73' din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

²⁰⁴ Textul art. 276, lit. g) este reprodus a fost modificat prin art. I punctul 73' din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

²⁰⁵ Textul art. 276, lit. h) -k) au fost introduse prin art. I punctul 74 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 30 din Legea nr. 371/2005.

²⁰⁶ Textul art. 276 lit. (l) a fost introdus prin art. I punctul 100 din Legea nr. 40/2011.

Art. 116 Codul Muncii cuprinde obligația angajatorului de a ține evidența orelor suplimentare și de a supune controlului inspecției muncii, ori de câte ori este solicitat. Contravenția se săvârșește și în cazul neținerii evidenței și în cazul refuzului de supunere a evidenței la control, astfel încât prezentarea de către angajator a evidenței orelor suplimentare direct în instanță nu va duce la exonerarea angajatorului de la plata amenzii.

m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 de lei la 3.000 de lei;²⁰⁷

COMENTARIU:

Textul nou introdus sancționează nerespectarea obligației angajatorului, introdusă prin aceeași Lege nr. 40/2011, de a înregistra demisia salariatului. În cazul unui asemenea refuz, salariatul va trebui să își preconstituie probe ale refuzului și să se adreseze Inspecției Muncii.

n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100', cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei.²⁰⁸

COMENTARIU:

Fapta prevăzută la lit. n), nou introdusă, sancționează încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației de a nu percepe nicio taxă salariaților temporari pentru recrutarea de către utilizator ori pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

²⁰⁷ Textul art. 276 lit. (m) a fost introdus prin art. I punctul 100 din Legea nr. 40/2011.

²⁰⁸ Textul art. 276 lit. (n) a fost introdus prin art. I punctul 100 din Legea nr. 40/2011.

o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.²⁰⁹

COMENTARIU:

Textul nou introdus sancționează nerespectarea obligației angajatorului, introdusă prin aceeași Lege nr. 40/2011, de a înmâna salariatului un exemplar de pe contractul individual de muncă, anterior începerii activității.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravențiile prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

CAPITOLUL V

Răspunderea penală

Art. 277. Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

Art. 278. Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.

Art. 279. (1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 277 și 278 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

TM Textul art. 276 lit. o) a fost introdus prin art. I punctul 100 din Legea nr. 40/2011.

(2) împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

Art. 279'. (1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

COMENTARIU:

Prin acest alineat a fost incriminată ca infracțiune fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește salariaților încadrați salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

Făptuitorul acestei infracțiuni este persoana (în principiu reprezentantul legal al angajatorului) care stabilește în mod nelegal salariul, dar nu este exclusă și răspunderea penală a persoanei juridice.

Trebuie spus că, în conformitate cu prevederile art. 19' Cod Penal, persoana juridică poate răspunde penal pentru infracțiunile săvârșite în realizarea obiectului de activitate sau în interesul ori în numele persoanei juridice, dacă fapta a fost săvârșită cu forma de vinovăție prevăzută de legea penală. În același timp, răspunderea penală a persoanei juridice nu exclude răspunderea penală a persoanei fizice care a contribuit, în orice mod, la săvârșirea aceleiași infracțiuni.

Fapta prevăzută de art. analizat în Codul Muncii capătă relevanță penală doar în cazul îndeplinirii condiției esențiale a săvârșirii în mod repetat. Această condiție este îndeplinită în cazul săvârșirii a două sau mai multe fapte, pe parcursul unei perioade de timp. Aprecierea asupra îndeplinirii condiției este un aspect de fapt, care se apreciază în cursul procesului penal. În cazul neîndeplinirii

acestei cerințe esențiale, fapta poate constitui contravenția prevăzută la art. 276 alin. 1 lit. a Codul Muncii.

*Prevederea acestei fapte ca și infracțiune urmărește și protejarea ;
salariaților, respectiv prevenirea abuzurilor unor angajatori care,
profitând de eventuala necunoaștere a drepturilor minime de către
salariați, ar stabili acestora un salariu mai mic decât salariul minim
brut pe țară garantat în plată. i*

*(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și j
infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a i
permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare
dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora
documentele solicitate, potrivit legii. '*

COMENTARIU:

Infracțiunea introdusă prin acest articol se referă la refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate. Fapta este sancționată și drept contravenție, în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, art. 20, dar dobândește relevanță penală în cazul săvârșirii repetate.

Cu privire la făptuitor, fapta de refuz al accesului se poate săvârși de orice persoană care se opune, respinge fățiș, accesul inspectorilor de muncă în orice spațiu în care angajatorul desfășoară o activitate.

Cu privire la modalitatea normativă a refuzului punerii la dispoziție a documentelor solicitate, făptuitorul poate fi reprezentantul legal al angajatorului ori persoana care, conform reglementărilor legale sau de serviciu, are în obligație întocmirea și asigurarea păstrării acestor documente.

Se menține condiția esențială a săvârșirii faptei în mod repetat.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.²¹⁰

COMENTARIU:

In acest text este incriminată penal fapta angajatorului de a primi la muncă mai mult de 5 persoane, fără încheierea unui contract individual de muncă.

Răspunderea penală poate reveni reprezentantului legal sau angajatorului, chiar și persoană juridică. Pentru existența infracțiunii este necesar ca un număr mai mare de 5 salariați să fie identificați ca prestând muncă simultan pentru același angajator, persoană fizică ori juridică, și să nu aibă un contract individual de muncă înregistrat în registrul de evidență a salariaților, transmis Inspectoratului Teritorial de Muncă.

Nu are relevanță cetățenia persoanelor surprinse la muncă: pot fi cetățeni români, străini ori apatrizi.

Fapta este mai gravă în cazul în care munca prestată de persoanele primite ilegal la muncă este de natură să le pună acestora în pericol viața, integritatea ori sănătatea.

Art. 280. Abrogat.²¹¹

Art. 280'. Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea

²¹⁰ Textul art. 279' este reprodus astfel cum a fost introdus prin art. I punctul 101 din Legea nr. 40/2011.

²¹¹ Textul art. 280 a fost abrogat prin art. 16 lit. b) din Legea nr. 241/2005.

unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 1 la 3 ani.²¹²

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 279' alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.²¹³

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art 279' alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.²¹⁴

COMENTARIU:

Necesitatea reglementării acestei infracțiuni în Codul Muncii este discutabilă, având în vedere că traficul de persoane, care reprezintă un set de fapte extrem de grave, are deja o reglementare unitară în cuprinsul Legii nr. 678/2001 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane.

Or, există deja o infracțiune în art. 14' al acestei legi, care pedepsește fapta de a beneficia de executarea unei munci prestate cu încălcarea normelor legale privind condițiile de muncă de o persoană despre care beneficiarul știa că este o victimă a traficului de persoane.

Elementul material al infracțiunii prevăzute de Codul Muncii îl constituie acțiunea angajatorului de a primi la muncă o persoană aflată în situația de ședere ilegală în România. Primirea la muncă

²¹² Art. 280' a fost introdus art. I prin punctul 75 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

²¹³ Textul art. 280' alin. (2) a fost introdus prin art. I punctul 102 din Legea nr. 40/2011.

²¹⁴ Textul art. 280' alin. (3) a fost introdus prin art. I punctul 102 din Legea nr. 40/2011.

semnifică orice acțiune prin care se încredințează unei persoane fizice o sarcină specifică raporturilor de muncă.

Subiectul pasiv adiacent trebuie să fie o persoană aflată în situația de ședere ilegală în România și care să fie victimă a traficului de persoane.

O persoană se află în situația de ședere ilegală în România în cazul în care a pătruns pe teritoriul național fără respectarea modalităților legale prevăzute de Ordonanța de Urgență nr. 194 din 12.12.2002 privind regimul străinilor în România, ori, deși a pătruns legal, nu mai îndeplinește la un anumit moment condițiile legale pentru șederea în România.

O persoană este victimă a traficului de persoane dacă a suferit vreuna dintre acțiunile incriminate de legea privind prevenirea și combaterea traficului de persoane.

Pentru existența infracțiunii este necesar ca făptuitorul să cunoască faptul că persoana primită în muncă era victimă a traficului de persoane.

Fapta este mai gravă în cazul în care munca prestată de persoana primită ilegal la muncă este de natură să îi pună acesteia în pericol viața, integritatea sau sănătatea.

(4) în cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279' alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.²¹⁵

COMENTARIU:

Pedepsele complementare prevăzute de art. 280' alin. 4 se pot aplica angajatorului, în ipoteza în care el a fost condamnat pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile de la art. 280' alin. 2 și 3, art. 279' alin. 3 Codul Muncii.

Precizăm că aceste pedepse complementare pot fi aplicate angajatorului persoană juridică doar dacă el a fost găsit vinovat de săvârșirea vreuneia dintre infracțiunile indicate la art. 280' alin. 2 și 3, art. 279' alin. 3 Codul Muncii.

Dacă doar reprezentantul legal sau altă persoană lucrând pentru societate au fost găsiți vinovați de o faptă penală, persoanei juridice nu îi vor putea fi aplicate pedepsele complementare precizate în text.

Dintre pedepsele complementare, măsura închiderii punctului de lucru și interdicția dreptului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice sunt prevăzute și de art. 71' și 71' Cod Penal, ca pedepse complementare aplicabile persoanei juridice, ca subiect al răspunderii penale.

²¹⁵ Textul art. 280' alin. (4) a fost introdus prin art. I punctul 102 din Legea nr. 40/2011.

Măsură de sfînșirea punctului de lucru nu se poate aplica persoanelor juridice care își desfășoară activitatea în domeniul presei.

(5) în cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279' alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzi administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.²¹⁶

(6) în cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279' alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).²¹⁷

COMENTARIU:

Săvârșirea faptelor prevăzute la art. 280' alin. 2 și 3, art. 279' alin. 3 Codul Muncii poate determina achitarea către persoanele

²¹⁶ Textul art. 280' alin. (5) a fost introdus prin art. I punctul 102 din Legea nr. 40/2011.

²¹⁷ Textul art. 280' alin. (6) a fost introdus prin art. I punctul 102 din Legea nr. 40/2011.

primită la muncă în mod ilegal a sumelor datorate acestora pentru munca depusă, salariul fiind echivalat, în lipsa dovezii contrare, la valoarea salariului mediu pe economie, iar către stat a valorii taxelor și impozitelor aferente.

Sumele sunt suportate de angajatorul vinovat. Dacă acesta este subcontractant, pot fi obligați la plată, în solidar sau în locul său, și contractantul principal și cel intermediar, cu condiția să fi avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini în situație de ședere ilegală. Ca urmare a acestei prevederi, prezintă foarte multă importanță modul de redactare a contractelor de subcontractare a lucrărilor. Acestea vor trebui să prevadă expres răspunderea subcontractantului pentru orice încălcare a legislației muncii cu referire la angajații săi.

TITLUL XII

Jurisdicția muncii

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 281. Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

Art. 282. Pot fi părți în conflictele de muncă:

a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice-, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;

c) sindicatele și patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Art. 283. (1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) în toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

CAPITOLUL n

Competența materială și teritorială

Art. 284. (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

CAPITOLUL ffi

Reguli speciale de procedură

Art. 285. Cauzele prevăzute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.

Art. 286. (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.

(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

Art. 287. Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Art. 288. Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

Art. 289. Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

Art. 290. Abrogat.²¹⁸

COMENTARIU:

Abrogarea art. 290 Codul Muncii, ca și a art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, a fost realizată pentru ca singura normă de competență referitoare la soluționarea conflictelor de muncă să rămână cea prevăzută de art. 284 alin. 2 Codul Muncii. Conform acestui text, competența de judecată revine instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

Art. 291. Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.

TITLUL Xm

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 292. Potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.

Art. 293. Abrogat.²¹⁹

²¹⁸ Textul art. 290 a fost abrogat prin art. 1 punctul 103 din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială.”

²¹⁹ Textul art. 293 a fost abrogat prin art. 1 punctul 104. din Legea nr. 40/2011. în reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut. „România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislația națională a dispozițiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitățile de dimensiune comunitară, pe măsura apariției și dezvoltării în economie a unor astfel

COMENTARIU:

Articolul a fost abrogat, ca urmare a aderării României la Uniunea Europeană, la 1 ianuarie 2007.

Art. 294. (1) în sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

COMENTARIU:

In condițiile modificării conținutului art. 294 Codul Muncii, angajatorii trebuie să prevadă în regulamentul intern enumerarea funcțiilor de conducere.

(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.²²⁰

de întreprinderi, precum și pe cele privind detașarea salariaților în cadrul furnizării de servicii”.

²²⁰ Textul art. 294 este reprodus astfel cum a fost modificat prin punctul 105 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „*În sensul prezentului cod, prin salariați cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este și salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern*”.

Art. 295. (1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Art. 296.²²¹ (1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eșalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse.

(5) **Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.²²²**

²²¹ Art. 296 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. unic punctul 1 din Ordonanța de Urgență nr. 148/2008.

²²² Art. 296 alin. (5) a fost introdus prin art. 1 punctul 106 din Legea nr. 40/2011.

Art. 297. Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul tribunalelor se judecă în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanțelor.

Art. 298. (1) Prezentul cod intră în vigoare la data de 1 martie 2003.

(2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abrogă:

- **Codul Muncii** al R.S.R., **Legea nr. 10/1972**, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;

- **Legea nr. 1/1970** - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;

- **Decretul nr. 63/1981** privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;

- **Legea nr. 30/1990** privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

- **Legea nr. 2/1991** privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;

- **Legea salarizării nr. 14/1991**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;

- **Legea nr. 6/1992** privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

- **Legea nr. 68/1993** privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;

- **Legea nr. 75/1996** privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;

- **Art 34 și 35 din Legea nr. 130/1996** privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;

- **abrogată²²³**

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

²²³Ultima modificare a art. 298 alin. (2) a fost abrogată prin art. 1 punctul 107 din **J^{AO}/mi.** Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: "once alte d, s-
SSSÎSi alin. (3) a fost modificat prin art. unic punctul 2 din Ordonanța de Urgență nr. 148/2008.

CONCLUZII

Un cod al crizei, un cod al performanței!

„POP, SAVIN & ASOCIAȚII”
Alina Savin, Serban Pop,
Mihaela Vrabie, Liviu Niță

•• Criza economică profundă la nivel mondial a schimbat dramatic orientarea fluxurilor de capital și investiții, producând efecte economice grave și perturbând „cunoscutele” piețelor.

Totuși, printre efectele crizei se numără și unul pozitiv, și anume obligarea la eficiență, la optimizare, atât în sistemul de stat, cât și în sistemul privat. Astfel, sub presiunea economică s-au luat măsuri care pot însemna un pas semnificativ în modernizarea și flexibilizarea raporturilor de muncă.

Criza a obligat societatea românească la adaptare. Dură, cu măsuri adeseori forțate și nepopulare, alteori discutabile, dar în lipsa cărora viitorul economiei românești putea fi pus sub semnul întrebării.

Reformarea sistemului Codului Muncii prin Legea 40/2011, chiar dacă nu este completă, produce o schimbare de filosofie normativă obligatorie, modificând substanțial sistemul introdus de Codul Muncii din 2003.

La adoptarea Codului Muncii, prin Legea nr. 54/2003, s-a considerat că acel cod reprezintă o etapă fundamentală în modernizarea reglementării raporturilor de muncă, modernizare care fusese amânată în anii 1990. Codul, „eminamente sindicalist”, prevedea 304 drepturi, dintre care 246 în favoarea salariaților și numai 58 în favoarea angajatorului. Cu toate acestea, trebuie să recunoaștem că a fost un pas important prin care s-au introdus instituții noi și s-a asimilat, într-o anumită măsură, o legislație europeană, ceea ce a avut efecte imediate asupra salariatului. Totuși, a fost limitat la nivel legislativ dreptul angajatorului de a lua decizii de oportunitate în ceea ce privește resursele umane, afectându-i astfel în mod direct afacerea.

În primul rând, acea filosofie normativă a transferat o parte a dreptului de decizie al angajatorului către sindicate și instanțele de judecată, cele dintâi primind un drept de veto, iar cele din urmă un drept de cenzură referitor la oportunitatea deciziilor luate de angajator, care afectau resursele umane.

Angajatorul, cel care organizează factorii de producție în vederea obținerii de profit, s-a văzut desesizat de drepturi fundamentale privind organizarea factorului uman spre eficiență în vederea obținerii de rezultate.

În al doilea rând, Codul Muncii din 2003 a menținut supunerea angajatorului și a salariatului față de prevederile contractului colectiv de muncă la nivel național. Acest fapt a dus la limitarea flexibilității decizionale a angajatorului și a imprimat relației de muncă un caracter rigid și aprioric conflictual.

Efectul advers al acestor două aspecte avea să fie simțit odată cu anul 2008, când angajatorul a trebuit să aplice principiile managementului de criză. Politicile privind personalul au putut fi puse în aplicare defazat, fie mai devreme decât **apărea necesitatea economică** (pentru respectarea tuturor procedurilor și termenelor asociate), fie mai târziu (după negocieri, proceduri, ceea ce a însemnat, în multe cazuri, prea târziu).

În acele momente, paradoxul protecției salariatului era că, deși la nivel teoretic avea drepturi garantate prin negocierile colective și **Codul Muncii și avea câștigat, cel puțin la nivel legislativ, inclusiv dreptul de a se adresa justiției pentru analiza chiar și a oportunității unor măsuri, angajatorul** - subiect al obligațiilor corelative, încetase să mai existe sau nu mai avea puterea economică să asigure îndeplinirea acestor obligații.

Prin urmare, actualele modificări ale Codului Muncii sunt menite să redea întreprinzătorului pârgii normale, adaptate mai bine realităților economice, putând astfel a-și administra activitatea, inclusiv în materia resurselor umane. Angajatorul are dreptul să fundamenteze mai temeinic decizia de angajare, să stabilească nivelul de performanță și să evalueze activitatea salariaților săi, are dreptul să răspundă mai rapid unor provocări economice care îi afectează afacerea, să fie parte a unor negocieri colective, adaptate domeniului său de activitate.

Salariatul este protejat, la rândul său, prin cunoașterea încă de la începutul relației de muncă a așteptărilor calitative ale angajatorului și a modului cum va fi evaluat; devine parte a deciziei în cadrul unității angajatoare, direct, și nu prin organizații sindicale fără legătură directă cu activitatea locului său de muncă.

În plus, statul reglementează prin modificările Codului Muncii un control mai serios și mai eficient, precum și sancțiuni mai grele pentru încălcarea regulilor pe piața muncii, cu o aplecare specială asupra combaterii muncii la negru. Sunt reglementate noi infracțiuni și sunt agravate pedepsele pentru contravenții alături de măsuri pentru creșterea eficienței controlului. Efectul pozitiv al acestor măsuri va depinde însă de cât de rapid, serios și nediscriminatoriu vor fi puse în aplicare noile prevederi, precum și de folosirea instrumentelor în scopul pentru care au fost introduse.

Actualele reglementări marchează și trecerea la o reglementare neexhaustivă a dreptului individual al muncii, fiind subliniat caracterul consensual al acestuia. Această modificare ar trebui să

se oglindească în drepturi și obligații reciproce ale salariaților și angajatorilor, care să răspundă mai bine așteptărilor, dar mai ales posibilităților reale ale celor implicați.

În plus, modificările aduse reprezintă o premisă necesară pentru determinarea consolidării flexibilității, dar și a securității pe piața națională a forței de muncă, conform filosofiei europene a *flexisecurității*.

Se putea face mai mult? În mod cert, da! Însă ceea ce este sigur este faptul că noul Cod al Muncii răspunde realității economico-sociale și poate crea premisele unei asanări a pieței muncii cu efecte benefice atât pentru tandemul angajat/angajator, cât și pentru Statul suferind de dezechilibrarea masivă a sistemului de asigurări sociale.

Rămâne însă de văzut și dacă forma în care va fi adoptată Legea Dialogului Social va conduce la o consolidare a noii filosofii a Codului Muncii sau va constitui un pas înapoi.

Index Codul Muncii

		Art		Art	
Titlul I			I		
Dispoziții Generale.....		1-9	I	CAPITOLUL II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator...199-204	
CAPITOLUL I. Domeniul de aplicare.....		1-2		CAPITOLUL III. Contractul de ucenicie la locul de muncă.....	
CAPITOLUL II. Principii fundamentale.....		3-9			
Titlul II				Titlul VII	
Contractul individual de muncă.....		10-107		Dialogul social.....	214-235
CAPITOLUL I. Încheierea contractului individual de muncă.....		10-36	m	CAPITOLUL I. Dispoziții generale.....	214-216
CAPITOLUL II. Executarea contractului individual de muncă.....		37-40	S	CAPITOLUL II. Sindicatele.....	217-223
CAPITOLUL III. Modificarea contractului individual de muncă.....		41-48	ț	CAPITOLUL III. Reprezentanții salariaților.....	224-229
CAPITOLUL IV. Suspendarea contractului individual de muncă.....		49-54	§	CAPITOLUL IV. Patronatul.....	230-235
CAPITOLUL V. Încetarea contractului individual de muncă.....		55-79	f		
CAPITOLUL VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată.....		80-86		Titlul VIII	
CAPITOLUL VII. Munca prin agent de muncă temporară.....		87-100	t	Contractele colective de muncă.....	236-247
CAPITOLUL VIII. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....		101-104			
CAPITOLUL IX. Munca la domiciliu.....		105-107		Titlul IX	
			I	Dispoziții generale.....	248-253
Titlul III			f	CAPITOLUL I. Conflictete de muncă.....	248-249
Timpul de muncă și timpul de odihnă.....		108-153	I	CAPITOLUL II. Greva.....	250-253
CAPITOLUL I. Timpul de muncă.....		108-129	I		
CAPITOLUL II. Repausuri periodice.....		129-138	I	Titlul X	
CAPITOLUL III. Concediile.....		139-153	V	Inspecția Muncii.....	254-2561
Titlul IV			ț	Titlul XI	
Salarizarea.....		154-170	£	Răspunderea juridica.....	257-280
CAPITOLUL I. Dispoziții generale.....		54-168		CAPITOLUL I. Regulamentul intern.....	257-262
CAPITOLUL II. Salariul de bază minim brut pe jară garantat în plată.....		159-160		CAPITOLUL II. Răspunderea disciplinară.....	263-268
CAPITOLUL III. Plata salariului.....		161-166		CAPITOLUL III. Răspunderea patrimonială.....	269-275
CAPITOLUL IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale.....		167-168	J	CAPITOLUL IV. Răspunderea contravențională.....	276
CAPITOLUL V. Protecția drepturilor salariaților în cazul			I	CAPITOLUL V. Răspunderea penală.....	277-280
transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia.....		169-170	\$		
			I	Titlul XII	
Titlul V				Jurisdicția muncii.....	281 -291
Sănătatea și securitatea în muncă.....		154-170	▷ i	CAPITOLUL I. Dispoziții generale.....	281-283
CAPITOLUL I. Reguli generale.....		171 -178		CAPITOLUL II. Competența materială și teritorială.....	284
CAPITOLUL II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă.....		179-181	*	CAPITOLUL III. Reguli speciale de procedură.....	285-291
CAPITOLUL III. Protecția salariaților prin servicii medicale.....		182-187	:		
				Titlul XIII	
Titlul VI			I	Dispoziții Tranzitorii și Finale.....	292-298
Formarea profesională.....		188-213	•§		
CAPITOLUL I. Dispoziții generale.....		188-198	I		

Cuprins

Un Cod prea îndepărtat	5
Prefață	*
Titlul I	
CAPITOLUL I Domeniul de aplicare	21
CAPITOLUL II Principii fundamentale	22
TITLUL II Contractul individual de muncă	
CAPITOLUL I Încheierea contractului individual de muncă	25
CAPITOLUL II Executarea contractului individual de muncă	46
CAPITOLUL III Modificarea contractului individual de muncă	49
CAPITOLUL IV Suspendarea contractului individual de muncă	53
CAPITOLUL V încetarea contractului individual de muncă	59
CAPITOLUL VI Contractul individual de muncă pe durată determinată	80
CAPITOLUL VII Munca prin agent de muncă temporară	86
CAPITOLUL VIII Contractul individual de muncă cu timp parțial	98
CAPITOLUL IX Munca la domiciliu	100
TITLUL III Timpul de muncă și timpul de odihnă	
CAPITOLUL I Timpul de muncă	102
SECȚIUNEA 1 Durata timpului de muncă	102
SECȚIUNEA a 2-a Munca suplimentară	107
SECȚIUNEA a 3-a Munca de noapte	110
SECȚIUNEA a 4-a Norma de muncă	113
CAPITOLUL II Repausuri periodice	115
SECȚIUNEA 1 Pauza de masă și repausul zilnic	115
SECȚIUNEA a 2-a Repausul săptămânal	116
SECȚIUNEA a 3-a Sărbătorile legale	117
CAPITOLUL III Concediile	118
SECȚIUNEA 1 Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților	118
SECȚIUNEA a 2-a Concediile pentru formare profesională	123
TITLUL IV Salarizarea	
CAPITOLUL I Dispoziții generale	126
CAPITOLUL II Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	128
CAPITOLUL III Plata salariului	129
CAPITOLUL IV Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	131
CAPITOLUL V Protecția drepturilor salariaților	
în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	132

TITLUL V Sănătatea și securitatea în muncă

CAPITOLUL I Reguli generale	132
CAPITOLUL II Comitetul de securitate și sănătate în muncă	136
CAPITOLUL III Protecția salariaților prin servicii medicale	137

TITLUL VI Formarea profesională

CAPITOLUL I Dispoziții generale	138
CAPITOLUL II Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	144
CAPITOLUL III Contractul de ucenicie la locul de muncă	146

TITLUL VII Dialogul social

CAPITOLUL I Dispoziții generale	147
CAPITOLUL II Sindicatele	149
CAPITOLUL III Reprezentanții salariaților	153
CAPITOLUL IV Patronatul	156

TITLUL VIII Contractele colective de muncă

TITLUL IX Conflictele de muncă

CAPITOLUL I Dispoziții generale	163
CAPITOLUL II Greva	164

TITLUL X Inspecția Muncii

TITLUL XI Răspunderea juridică

CAPITOLUL 1 Regulamentul intern	166
CAPITOLUL II Răspunderea disciplinară	169
CAPITOLUL III Răspunderea patrimonială	173
CAPITOLUL IV Răspunderea contravențională	177
CAPITOLUL V Răspunderea penală	182

TITLUL XII Jurisdicția muncii

CAPITOLUL 1 Dispoziții generale	190
CAPITOLUL II Competența materială și teritorială	192
CAPITOLUL III Reguli speciale de procedură	192

TITLUL XIII Dispoziții tranzitorii și finale

Concluzii	199
Index Codul Muncii	204

editura
Adevărul
holding

S.C. Adevărul Holding S.R.L.,
Str. Fabrica de Glucoza nr. 21, sector 2, București.
Telefon: 021.407.76.38; Fax: 021.407.76.42

Director general: Peter L. Imre
Director general adjunct: Andrei Ștefan

Divizia CARTE

Director: Daniel Eberhat
Director executiv: Carmen Dincă
Project manager: Maria Florică

Toate drepturile asupra prezentei ediții sunt rezervate exclusiv Editurii S.C. Adevărul Holding S.R.L. Reproducerea parțială sau integrală a textului fără acordul editurii este interzisă și va fi pedepsită conform legilor în vigoare.

Tehnoredactor: Claudiu Ionescu, Puiu Enache
Corectori: Adriana Popescu
Adriana Călinescu
Ana Trotea
Coperta: Claudiu Ionescu

Tipar executat de FED Print SA